

CORONA-PANDEMIE: KURZARBEIT UND ÄHNLICHE INSTRUMENTE WELTWEIT

Weltweit haben Unternehmen mit den wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie zu kämpfen. Um Arbeitsplätze und den Fortbestand von Unternehmen zu sichern, ist nicht nur in Deutschland eines der zentralen Mittel die Kurzarbeit und deren staatliche Unterstützung.

Nachfolgend haben wir für Sie wesentliche Informationen zur Kurzarbeit und ähnlichen Instrumenten in einer Vielzahl von Staaten zusammengetragen.

INHALTSVERZEICHNIS

2. BELGIEN	2
3. CHINA.....	3
4. DÄNEMARK.....	3
5. DEUTSCHLAND	3
6. FRANKREICH.....	4
7. GEORGIEN.....	5
8. GRIECHENLAND.....	6
9. INDIEN.....	6
10. ITALIEN.....	6
11. KROATIEN.....	7
12. MALTA	8
13. MEXICO	8
14. NIEDERLANDE.....	9
15. ÖSTERREICH	10
16. POLEN	10
17. PORTUGAL	11
18. RUMÄNIEN	12
19. SCHWEIZ	12
20. SLOWAKEI.....	13
21. SPANIEN.....	13
22. TSCHECHISCHE REPUBLIK.....	14
23. GROßBRITANNIEN.....	15
24. UNGARN	15
25. USA.....	16
26. ZYPERN	17
ANSPRECHPARTNER.....	18

1. AUSTRALIEN

Bislang gab es in Australien keine Kurzarbeitsregelung. Im Zuge der Corona-Pandemie wurde nun ein Förderprogramm zur Unterstützung der Arbeitnehmer und Unternehmen verabschiedet, das sog. „Job Keeper Payment“. Im Rahmen dieses Programms können Unternehmen, die erheblich von den Folgen der Covid-19-Krise betroffen sind, Zugang zu einem Zuschuss der Regierung bekommen, um ihre Arbeitnehmer weiterhin bezahlen zu können. Diese Unterstützung soll Unternehmen helfen, die Arbeitsplätze zu erhalten. Die Regierung wird bis zu sechs Monate lang AU\$ 1.500,00 zweiwöchentlich pro Arbeitnehmer auszahlen. Dies entspricht dem Mindeststundenlohn von derzeit AU\$ 19,49. Anspruch auf die Leistung haben Arbeitgeber (einschließlich gemeinnütziger Organisationen), wenn bei einem Jahresumsatz von weniger als AU\$ 1 Mrd. der Umsatz im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um mindestens 30 % zurückgegangen ist, oder bei einem Jahresumsatz von mehr als AU\$ 1 Mrd. sich der Umsatz im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um mindestens 50 % gemindert hat.

Darüber hinaus wurden folgende Änderungen des „Fair Work Act“ am 8.4.2020 im Parlament vorgeschlagen und beraten:

- ▶ Arbeitgeber sollen unter bestimmten Umständen vorübergehende und teilweise Stilllegungen vornehmen können.
- ▶ Arbeitgeber sollen unter bestimmten Umständen die üblichen Pflichten und Arbeitsorte der Arbeitnehmer ändern können (auch Reduzierung und Flexibilisierung).
- ▶ Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen sich über die Änderung der Arbeitstage und -zeiten eines Arbeitnehmers und die Nutzung des Jahresurlaubs unter bestimmten Umständen verständigen.

Quellen:

<https://treasury.gov.au/coronavirus/jobkeeper>

<https://coronavirus.fairwork.gov.au/>

2. BELGIEN

In Belgien wird das Instrument der Kurzarbeit als „zeitweilige Arbeitslosigkeit“ bezeichnet. Eine zeitweilige Arbeitslosigkeit kann aus zwei Gründen eingeführt werden: Wegen höherer Gewalt und aus wirtschaftlichen Gründen. Da die Trennlinie zwischen höherer Gewalt und wirtschaftlichen Gründen gerade nicht genau zu ziehen ist, hat die belgische Regierung beschlossen, beide Möglichkeiten flexibler anzuwenden. Demnach kann für die Zeit ab dem 13.3.2020 jede zeitweilige Arbeitslosigkeit, die auf das COVID-19-Virus zurückzuführen ist, als zeitweilige Arbeitslosigkeit wegen höherer Gewalt angesehen werden.

Dies hat zur Folge, dass die Arbeitnehmer sofort Anspruch auf Arbeitslosengeld haben, ohne zunächst eine bestimmte Anzahl von Arbeitstagen als Arbeitnehmer (oder gleichgestellte Tage) nachweisen zu müssen. Zudem können „zeitweilige Arbeitslosigkeitstage“ auch mit regulären Arbeitstagen alternieren. Die zeitweilige Arbeitslosigkeit wegen höherer Gewalt kann für **Arbeiter und Angestellte** (im Privatsektor, im öffentlichen Sektor und im nichtkommerziellen Sektor), **Zeitarbeitskräfte, Vertragsangestellte einer Unterrichtseinrichtung** (Verwaltungspersonal, Beaufsichtigungspersonal, zeitweilige Lehrpersonen etc.) und **Lehrlinge die** eine duale Ausbildung absolvieren, eingeführt werden.

Die Arbeitnehmer erhalten vom 1.2.2020 bis zum 30.6.2020 70 % (sonst 65 % und auf EUR 2.754,76 monatlich begrenzt) der durchschnittlichen Entlohnung. Arbeitnehmer, die aufgrund des Coronavirus in die zeitweilige Arbeitslosigkeit wegen höherer Gewalt versetzt werden, erhalten zusätzlich zum Arbeitslosengeld einen Zuschlag von EUR 5,63 pro Tag

vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung. Arbeitnehmer, die in die zeitweilige Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen versetzt werden, erhalten zusätzlich zum Arbeitslosengeld einen Zuschlag von mindestens EUR 2,00 pro Tag. Dieser Zuschlag wird vom Arbeitgeber oder von einem Fonds für Existenzsicherheit bezahlt. Es wird ein Berufssteuervorabzug von 26,75 % vom Arbeitslosengeld bei zeitweiliger Arbeitslosigkeit einbehalten.

Zudem wurden die Entschädigungsbedingungen (keine Entlohnung und kein Ersatzeinkommen, keine Ausübung einer anderen Tätigkeit etc.) zeitweise herabgesetzt. Hierbei ist nicht erforderlich, dass der Betrieb ganz schließen muss oder alle Arbeitnehmer in die zeitweilige Arbeitslosigkeit versetzt werden müssen.

Quelle: https://www.lfa.be/de/dokumentatie/infoblatt/t2#h2_1

3. CHINA

In China gewähren die Zentralregierung und verschiedene Provinz- und Stadtregierungen zur Reduzierung der Lohnkosten Subventionen bei Kurzarbeit.

Quelle: https://www.oav.de/fileadmin/user_upload/2_Termine/China_VR/20200211_LUTHER_OAV_Coronavirus.pdf

4. DÄNEMARK

In Dänemark gab es bislang keine sog. Kurzarbeit. Die dänische Regierung legte im Zuge der Corona-Krise lediglich ein Programm für ein befristetes Entschädigungssystem für zu leistende Gehaltszahlungen zugunsten privater Arbeitgeber vor. Das Programm gilt vom 9.3.2020 bis zum 8.6.2020. Voraussetzung ist, dass aufgrund der Krise mindestens 30 % der Arbeitnehmer oder mehr als 50 Arbeitnehmer entlassen werden müssen. Um dies zu verhindern wird seitens der Regierung eine Entschädigung an das Unternehmen geleistet. Für monatlich bezahlte Vollzeitbeschäftigte beträgt die Leistung 75 % des Gehalts, jedoch maximal DKK 23.000 pro Monat. Für stündlich bezahlte Arbeitnehmer beträgt die Leistung 90 % des Stundenlohns, gedeckelt auf DKK 26.000 pro Monat. Zudem gelten folgende weitere Voraussetzungen:

- ▶ Die Arbeitnehmer dürfen während des Vergütungszeitraums nicht arbeiten.
- ▶ Der Arbeitgeber muss weiterhin die vollen Gehälter an die nach Hause geschickten Arbeitnehmer bezahlen.
- ▶ Während des Vergütungszeitraums darf der Arbeitgeber keine Arbeitnehmer entlassen.
- ▶ Die Arbeitnehmer sind verpflichtet bis zu 5 Tage Urlaub während des Entschädigungszeitraums zu beantragen. Die Anzahl der Tage hängt von der Dauer des Zeitraums und ab wird proportional als 1,67 Tag pro Monat berechnet. Auf die Urlaubstage des Arbeitnehmers wird keine Entschädigung gezahlt.

Quellen:

<https://www.star.dk/>

<https://www.borger.dk/>

5. DEUTSCHLAND

In Deutschland bedeutet Kurzarbeit die vorübergehende Minderung der Arbeitszeit, die - bei einer wirksamen Einführung - zu einer vorübergehenden Reduzierung der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und zu einer entsprechenden Reduzierung

der Vergütungspflicht des Arbeitgebers führt. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber Kurzarbeit nicht einseitig anordnen. Deshalb ist eine Rechtsgrundlage (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag) erforderlich.

Während der Kurzarbeit erhalten die Arbeitnehmer das sogenannte Kurzarbeitergeld. Das Kurzarbeitergeld ist eine Leistung der Bundesagentur für Arbeit. Es wird Arbeitnehmern bei unvermeidbarem, vorübergehendem Arbeitsausfall, der auf wirtschaftlichen Ursachen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, gezahlt. Daneben muss zu erwarten sein, dass dadurch die Arbeitsplätze erhalten werden und Arbeitslosigkeit vermieden wird. Kurzarbeitergeld kann bezogen werden, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt. Der erhebliche Arbeitsausfall muss auf wirtschaftlichen Gründen bzw. auf einem unabwendbaren Ereignis beruhen, vorübergehend und nicht vermeidbar sein und es müssen mindestens ein Drittel bzw. im Rahmen der Verordnungen mit erleichterten Kurzarbeitergeldregelungen mindestens 10 % der Arbeitnehmer eines Betriebs in der Weise betreffen, dass sie einen Ausfall ihres monatlichen Bruttoentgeltes von mindestens 10 % erleiden. Das Kurzarbeitergeld bringt keinen vollen Gehaltsausgleich.

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes beträgt i. d. R. 60 % (bzw. 67 % für Arbeitnehmer mit Kind/ern) der Nettoentgeltdifferenz. Diese richtet sich nach der jeweiligen tatsächlichen Arbeitszeitverkürzung. Derzeit ist eine Anhebung des Kurzarbeitergeldes auf bis zu 80 % (bzw. 87 %) in der Diskussion.

6. FRANKREICH

In Frankreich wird Kurzarbeit als „l'activité partielle“ oder „chômage partiel“ bezeichnet. Ein Unternehmen kann in folgenden Fällen auf Kurzarbeit zurückgreifen und damit seine Tätigkeit reduzieren oder aussetzen:

- ▶ Modernisierung oder Umstrukturierung des Unternehmens,
- ▶ höhere Gewalt („force majeure“),
- ▶ außergewöhnliche Umstände, die im Zusammenhang mit einem Ereignis, wie z. B. Brand, schlechtes Wetter, Verlust des Hauptkunden, vorübergehende Versorgungsschwierigkeiten (Rohstoffe, Teile, Energie usw.), stehen und
- ▶ erheblicher Rückgang der Aufträge aufgrund von wirtschaftlichen Bedingungen.

Im Zuge der Covid-19-Krise wurde ein Dekret der französischen Regierung erlassen, um das Verfahren zur Einführung der Kurzarbeit zu vereinfachen. So kann die Kurzarbeit bis zu 30 Tage nach ihrem Beginn rückwirkend beantragt werden. Der Antrag wird bei den Direktionen für Wirtschaft, Wettbewerb, Verbraucherschutz, Arbeit und Beschäftigung gestellt und - im Falle von Corona bedingten Problemen - innerhalb von 48 Stunden beantwortet. Die Nichtbeantwortung innerhalb von 48 Stunden gilt als Zustimmungsentscheidung.

Das Kurzarbeitergeld wird nicht mehr als Pauschale, sondern proportional zur Vergütung des Arbeitnehmers gezahlt. Der vom Unternehmen zu tragende Restbetrag ist daher gleich Null für Arbeitnehmer, deren Vergütung das 4,5-fache des Mindestlohns SMIC (= Französischer Mindestlohn; aktuell EUR 1.498,47 brutto, bei 35 Wochenstunden) nicht überschreitet. Die dem Arbeitnehmer zustehende Entschädigung deckt mindestens 70 % seiner vorherigen Bruttovergütung (wie sie zur Berechnung der Entschädigung für bezahlte Ferien verwendet wird) oder ungefähr 84 % des Nettogehalts. In jedem Fall wird ein Mindestbetrag von EUR 8,03 pro Stunde eingehalten. Der Arbeitgeber kann seinen Arbeitnehmer darüber hinaus freiwillig entschädigen, wenn er, ein Tarifvertrag oder ein Unternehmensvertrag dies vorsieht. Die Arbeitnehmer erhalten eine Entschädigung vom Arbeitgeber, die grundsätzlich mindestens 70 % seiner stündlichen Bruttovergütung (also ungefähr 84 % des Nettogehalts) entspricht. Der Arbeitgeber beantragt anschließend bei der Agence de Services et de Paiement (ASP) eine Rückerstattung. Gegenwärtig liegt diese bei EUR 7,74 pro nicht geleisteter Arbeitsstunde in Unternehmen mit bis zu 250 Arbeitnehmern und bei EUR 7,23 in Unternehmen mit mindestens 251 Arbeitnehmern. Im Zuge der Covid-19-Krise wurde die maximale Bezugsdauer von 6 auf 12 Monate erhöht. Zudem können

seit dem 27.3.2020 Unternehmen, die keine Niederlassung oder Tochtergesellschaft in Frankreich haben, aber langfristig Angestellte in Frankreich beschäftigen und in Frankreich fällige Sozialversicherungsbeiträge zahlen, für ihre Angestellten in Frankreich Kurzarbeitergeld beantragen, wenn ihre Geschäftsaktivitäten vorübergehend eingestellt werden müssen. Das Kurzarbeitergeld wird von der Service- und Zahlungsagentur (ASP) innerhalb von durchschnittlich 12 Tagen an das Unternehmen gezahlt.

Die Stellungnahme des Sozial- und Wirtschaftsausschusses (CSE), die grundsätzlich vorliegen muss, bevor „Kurzarbeit“ eingeführt wird, kann nun innerhalb einer Frist von 2 Monaten ab Stellung des Antrags auf Kurzarbeit eingeholt und an die Verwaltung weitergeleitet werden.

Quellen:

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle#5>

<https://www.francoallemand.com/presse/coronavirus>

7. GEORGIEN

In Georgien gibt es keine sog. Kurzarbeit. Allerdings wird die Regierung die Grund- und Einkommensteuerzahlungen für Hotels, Restaurants, Reisebüros, Transport- und Reiseveranstalter in Georgien um vier Monate verschieben, sodass in den kommenden Monaten (März, April, Mai, Juni) mehr als GEL 100 Mio. im Tourismussektor und Gastgewerbe bleiben.

Darüber hinaus war bislang geplant, im Rahmen der Reform der „Mehrwertsteuerrückzahlung“ GEL 600 Mio. (ca. USD 214,67 Mio./EUR 192,27 Mio.) an den georgischen Privatsektor zurückzuzahlen. Diese Rückerstattungen sollen nun verdoppelt werden.

TBC Bank, Bank of Georgia und Liberty Bank verschieben die Zahlungen von Krediten um 3 Monate. Zudem wird dem Vernehmen nach der georgische Bankensektor die Kreditzahlungen sowohl für Privatpersonen als auch für Kleinunternehmen, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) um 3 Monate verschieben.

Im Rahmen des Anti-Krisen-Plans sollen kleine Hotels über die zuvor genannten Maßnahmen hinaus unterstützt werden, sodass die Regierung etwa GEL 3 Mio. (etwa USD 1,07 Mio./EUR 0,96 Mio.) zahlen wird, um die Kredite kleinerer Hotels zu subventionieren. Kleine Hotels mit 4 bis 50 Zimmern erhalten Unterstützung in Form von Zinszuschüssen für Bankdarlehen. Das Geld wird aus dem staatlichen Programm „Produce in Georgia“ bereitgestellt und mehr als 18.000 Objekten zugutekommen.

Quelle:

<https://georgien.ahk.de/marktinformation/news/news-details/georgiens-regierung-praesentiert-anti-krise-plan-fuer-georgische-unternehmen-im-zuge-des-coronavirus>

<https://agenda.ge/en/news/2020/782>

8. GRIECHENLAND

Das Instrument der Kurzarbeit gibt es in Griechenland nicht. Für Arbeitnehmer, die vorübergehend von ihren Unternehmen freigestellt sind, sind jedoch folgende Hilfen der Regierung vorgesehen:

- ▶ eine Entschädigung in Höhe von EUR 800,00 (steuerfrei),
- ▶ die volle Deckung der Versicherungsbeiträge (für 45 Tage),
- ▶ die Sicherstellung, dass das im Privatsektor gesetzlich vorgeschriebene 13. Monatsgehalt (im Normalfall im Ostermonat) bis zum Sommer ausgezahlt wird,
- ▶ die Sicherstellung der Arbeitnehmerrechte auch bei Aussetzung des Arbeitsverhältnisses und Erteilung eines Entlassungsverbots.

Quelle:

https://griechenland.ahk.de/fileadmin/AHK_Griechenland/Infotek/Corona/Memo/2020-04-01 - Memo zur Corona-Krise - Griechenland.pdf

9. INDIEN

In Indien gibt es keine sog. Kurzarbeit. Indiens Regierung hat allerdings ein Hilfspaket in Höhe von USD 23 Mrd. angekündigt, um Wanderarbeitern und Menschen, die ihre Arbeit verloren haben, zu helfen. Die Wanderarbeiter sind nach Erkenntnissen der Nachrichtenagentur Reuters Teil der „unorganisierten informellen Industrie Indiens“, die 94 % der Bevölkerung beschäftigt und 45 % zur Gesamtproduktion beiträgt. Dieser Teil der Wirtschaft trägt die Hauptlast der Sperrung, da Tausende über Nacht arbeitslos und ohne Einkommen sind. „Niemand darf hungern“, sagte Indiens Finanzminister Nirmala Sitharaman bei der Ankündigung des Krisen-Pakets, das eine Kombination aus direkten Geldtransferleistungen und Maßnahmen zur Ernährungssicherung sein soll. Die wirtschaftlichen Folgen der beispiellosen Sperrung sind gravierend. Viele Unternehmen haben geschlossen, die Arbeitslosigkeit ist rasch gestiegen und die Produktivität ist eingebrochen.

Quelle:

<https://www.agrarheute.com/markt/coronakrise-indien-bricht-versorgung-zusammen-567176>

10. ITALIEN

In Italien können im Produktions- und Industriesektor tätige Unternehmen, die in den als rote Gebiete ausgewiesenen Gemeinden ansässig sind oder deren Beschäftigte in den genannten Gebieten wohnen oder ansässig sind, im Fall der Aussetzung oder Verringerung der beruflichen Tätigkeit einen Antrag auf ordentliche Kurzarbeit stellen. Hierbei sind die Unternehmen ausnahmsweise vom gewerkschaftlichen Informations- und Konsultationsverfahren und der Einhaltung der gewöhnlichen Fristen für die Antragsstellung befreit. Der Antrag auf ordentliche Kurzarbeit muss innerhalb von 4 Monaten eingereicht werden, wobei der Monat, in dem die Aussetzung oder Reduzierung der Arbeitstätigkeit begonnen hat, nicht miteinberechnet wird. Der Antrag auf ordentliche Kurzarbeit kann für einen Zeitraum von maximal 3 Monate gestellt werden. Er bringt die Unterbrechung der außerordentlichen Kurzarbeit mit sich. Die Gewährung der ordentlichen Kurzarbeit ist an den Erlass eines Ministerialdekrets zur Unterbrechung der außerordentlichen Kurzarbeit gebunden. Sind die Voraussetzungen für die Gewährleistung der ordentlichen Kurzarbeit nicht gegeben, können die Unternehmen, die in den als rote Gebiete ausgewiesenen Gemeinden ansässig sind oder deren Arbeitnehmer, die in denselben Gebieten

wohnhaft oder ansässig sind, im Fall der Aussetzung oder Verringerung der beruflichen Tätigkeit die Sonderkurzarbeit beantragen. Sie kann für einen Zeitraum von maximal 3 Monaten ab dem 23.2.2020 gewährt werden. Eine Pauschalentschädigung in Höhe von EUR 100,00 wird an Arbeitnehmer mit einem Einkommen von höchstens EUR 40.000 gezahlt, die während der Notstandsperiode im März 2020 an ihrem Arbeitsplatz weitergearbeitet haben.

Darüber hinaus hat die Regierung am 16.3.2020 einen 25-Milliarden-Euro-Plan mit folgenden weiteren Maßnahmen erlassen:

- a. Unterstützung der Arbeitswelt (soziale Sicherungssysteme, Erweiterung der Lohnersatzleistungen, die für alle Arbeitnehmer in jedem Unternehmen im ganzen Land gelten).
- b. Unternehmen (auch mit nur einem Arbeitnehmer) können von Entlassungsfonds (maximal 9 Wochen) bis zum 31.8.2020 profitieren.
 - Selbständige, Freiberufler und Saisonarbeiter können im März einen Freibetrag von EUR 600 beantragen.
 - Seit dem Inkrafttreten des Gesetzesdekrets sind Entlassungsverfahren für 60 Tage ausgesetzt.
 - Wenn Arbeitnehmer in Quarantäne sind, wird diese Periode als Krankheitstage behandelt.
 - Es wird ein Einkommensfonds (EUR 300 Mio.) für Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen eingerichtet.
- c. Unterstützung der Liquidität der Unternehmen (Steuervergünstigungen, Aussetzung der Beiträge für Selbständige und Saisonarbeiter).
- d. Unterstützung der Familien (Elternurlaub, Babysitter-Gutscheine): Angestellte können für 15 Tage 50 % bezahlten Urlaub nehmen, wenn sie Kinder bis zu 12 Jahren haben.

Quellen:

<https://www.ahk-italien.it/coronavirus>

https://www.ahk-ita-lien.it/fileadmin/AHK_Italien/Documents/Share/The_Italian_economic_response_to_the_Covid_19_outbreak_1584783578.pdf

11. KROATIEN

In Kroatien wird staatliche Hilfe zu Erhaltung von Arbeitsplätzen in vom Coronavirus betroffenen Industrien derart geleistet, dass Arbeitgeber subventioniert werden, die aufgrund rückgehender Geschäftstätigkeit Unterstützung für die Erhaltung von Arbeitsplätzen benötigen. Das ist z. B. der Fall, wenn es aufgrund der Corona-Krise zu Stornierungen von Aufträgen, Veranstaltungen oder Reservierungen kommt. Dies muss vom Arbeitgeber dargelegt und nachgewiesen werden. Es können nur Arbeitgeber konkreter aufgezählter Sektoren einen Antrag stellen. Ein entsprechender Antrag kann seit dem 23.3.2020 online gestellt werden. Die zuständige Behörde wird dann innerhalb von 10 Tagen über die Anfrage entscheiden. Die Höhe der Unterstützung beträgt bis zu HRK 3.250 pro Arbeitnehmer im März und bis zu HRK 4.000 für April und Mai. Die Maßnahme des kroatischen Arbeitsministeriums gilt ab dem 1.3.2020 für maximal 3 Monate. Wenn der Arbeitgeber mehrere Tätigkeiten ausübt und aufgrund der Entscheidung des Katastrophenschutzentrums einige davon nicht ausführen kann und in der übrigen Tätigkeit die Geschäftstätigkeit oder andere berechnete Gründe zurückgegangen sind und alle Unterstützung erhalten möchten, muss er aus Gründen der Rechtfertigung gesonderte Anträge stellen.

Quelle:

Seite des Arbeitsministeriums in Kroatien: https://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=de&prev=search&rurl=translate.google.com&sl=hr&sp=nmt4&u=https://mjera-orm.hzz.hr/potporacuvanje-radnih-mjesta/&usg=ALkJrhjyBvevH05w-FzYi2ktFuGvWBCS0w

12. MALTA

In Malta gab es eine direkte Finanzspritze in Höhe von EUR 210 Mio. (1,5 % des BIP), die die Wirtschaft stärken und die Beschäftigung wie folgt sichern soll:

- ▶ Es wird den Arbeitgebern ein Zuschuss von EUR 350 für jeden Arbeitnehmer, der sich im Quarantäneurlaub befindet, gewährt.
- ▶ Es wird ein zusätzlicher zweimonatiger bezahlter Urlaub mit einem Entgelt in Höhe von EUR 800 monatlich für 12.000 Familien, in denen beide Elternteile beschäftigt sind und in denen Telearbeit nicht zur Anwendung kommt und somit ein Elternteil für die Kinder sorgen muss, gewährt.
- ▶ 20.000 bis 44.000 Arbeitnehmer, die in Einrichtungen beschäftigt sind, die aufgrund der Entscheidungen der Regierung zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten in den Bereichen Unterbringung, Restaurants, Unterhaltung und Sprachschulen am stärksten von der Betriebseinstellung betroffen sind, werden für 2 Tage pro Woche auf der Grundlage von EUR 800 monatlich bezahlt.
- ▶ Innerhalb desselben Rahmens werden die etwa 5.700 Selbständige, die in den oben genannten Sektoren tätig sind, für 2 Tage in der Woche auf der Grundlage von EUR 800 monatlich bezahlt, während diejenigen, die mehr Arbeitnehmer beschäftigen, für 3 Tage in der Woche bezahlt werden.
- ▶ Unternehmen, die einen Betriebsverlust von 25 % verzeichneten, erhalten eine Zahlung für einen Tag pro Woche auf der Grundlage von EUR 800 monatlich - etwa 47.500 Arbeitnehmer werden von dieser Maßnahme profitieren.
- ▶ Rund 9.600 Selbständige, die einen Betriebsausfall von 25 % oder mehr erlitten haben, erhalten eine Zahlung für einen Tag pro Woche auf der Grundlage von EUR 800 monatlich. Diejenigen, die mehr Arbeitnehmern eine Beschäftigung anbieten, werden für 2 Tage pro Woche bezahlt - diese Maßnahme beläuft sich auf bis zu EUR 450.000 pro Woche.
- ▶ Ab dem 9.3.2020 werden Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz bereits verloren haben oder verlieren könnten, von einer neuen befristeten Maßnahme in Höhe von EUR 800 monatlich profitieren.
- ▶ Behinderte Personen, die bei der Ausübung ihrer Arbeit von zu Hause aus behindert sind und aufgrund von Covid-19 gezwungen sind, zu Hause zu bleiben, erhalten EUR 800 monatlich.

Quelle: <https://covid19malta.info/>

13. MEXICO

In Mexico gibt es keine staatlichen Leistungen, für Unternehmen, um diese bei einer Arbeitszeitreduktion im wirtschaftlichen Notfall bei der Aufbringung der Arbeitnehmergehälter zu unterstützen, damit Kündigungen vermieden werden können.

Allerdings gilt gemäß Artikel 181 des Allgemeinen Gesundheitsgesetzes („GHL“), dass das Gesundheitsministerium im Falle der Gefahr einer Ausbreitung der Epidemie verpflichtet ist, unverzüglich die erforderlichen Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung der Gesundheitsrisiken zu treffen. Zu den Maßnahmen, die das Gesundheitsministerium ergreifen

kann, gehört die Erklärung über eine Veröffentlichung im Bundesamtsblatt eines gesundheitlichen Notfalls und die Anordnung der vorübergehenden Einstellung der Arbeitstätigkeit. In diesem Fall gelten die Bestimmungen des Bundesarbeitsgesetzes („FLL“) zur kollektiven Aussetzung von Arbeitsverhältnissen. Entsprechend werden die Arbeitsverhältnisse während des als hygienisch bedingten Zeitraums vorübergehend ausgesetzt. Die Arbeitnehmer müssen während dieser Zeit nicht zur Arbeit und die Arbeitgeber müssen keine Gehälter und Nebenleistungen zahlen. Allerdings sind die Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmern eine Abfindung in Höhe eines täglichen Mindestlohns (MXP 123,22) für eine maximale Laufzeit von einem Monat zu zahlen. Nach Ablauf der von der zuständigen Behörde festgelegten Notfallfrist endet die Aussetzung des Arbeitsverhältnisses.

Quelle: Nexia-Partner: Solloa, Mexiko

14. NIEDERLANDE

In den Niederlanden wurde das bisherige Kurzarbeitergeld eingestellt. Um schneller und flexibler auf die aktuelle Situation reagieren zu können, sollen Arbeitgeber einen sog. Antrag auf einen „erheblichen Lohnkostenzuschuss“ stellen. Sie erhalten dann einen Vorschuss der UWV-Behörde (Leistungsträger der Arbeitnehmersicherungen). Ein bereits gestellter Kurzarbeitergeldantrag wird ab sofort wie ein Antrag auf den neuen Lohnkostenzuschuss behandelt. Anträge können seit dem 6.4.2020 bei der UWV-Behörde gestellt werden. Es gelten folgende Voraussetzungen:

- ▶ Mit dem Antrag verpflichtet sich der Arbeitgeber während der Zeit, für die die Zulage gewährt wird, keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen.
- ▶ Der Antragsteller erwartet Umsatzverluste von mindestens 2 %.
- ▶ Der Antrag kann für einen Zeitraum von 3 Monaten bewilligt werden. Es besteht eine Verlängerungsmöglichkeit um 3 weitere Monate.
- ▶ Die Maßnahme bezieht sich auf Umsatzrückgänge ab dem 1.3.2020.
- ▶ Die Höhe des Zuschusses zu den Arbeitskosten hängt vom Umsatzrückgang ab, und beträgt maximal 90 % der Lohnsumme. Nachstehend einige Beispiele für das Verhältnis zwischen Umsatzrückgang und der Höhe des Zuschusses:
 - bei 100 % Umsatzverlust beträgt der Zuschuss 90 % der Lohnsumme des Arbeitgebers;
 - bei 50 % Umsatzverlust beträgt der Zuschuss 45 % der Lohnsumme des Arbeitgebers;
 - bei 25 % Umsatzverlust beträgt der Zuschuss 22,5 % der Lohnsumme des Arbeitgebers.
- ▶ Die UWV-Behörde zahlt einen Vorschuss in Höhe von 80 % des beantragten Zuschusses.
- ▶ Für Anträge ab einer bestimmten Größenordnung ist die Stellungnahme eines Wirtschaftsprüfers erforderlich.

Unternehmen und Selbständige, die von den gesetzlichen Maßnahmen gegen Corona besonders betroffen sind, können eine einmalige Kompensation beantragen.

Quellen:

<https://www.dnhk.org/corona>

<https://www.kvk.nl/corona/now-regeling-tegemoetkoming-in-loonkosten/>

15. ÖSTERREICH

In Österreich wurden im Zusammenhang mit der Covid-19-Krise besondere Voraussetzungen für die Kurzarbeit beschlossen. Kurzarbeitergeld erhalten alle Unternehmen, Verleiher, Arbeitnehmer aber auch leitende Angestellte, Lehrlinge und ASVG-versicherte Geschäftsführer.

Auf Wunsch des Arbeitgebers müssen Arbeitnehmer vor Beginn der Kurzarbeit zunächst Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre und Zeitguthaben abbauen. Bei Verlängerung der Kurzarbeit über 3 Monate hinaus müssen Arbeitnehmer weitere 3 Urlaubswochen abbauen.

Die Kurzarbeitsbeihilfe bemisst sich am Nettoentgelt vor Kurzarbeit inklusive Zulagen, Zuschläge und laufender Provisionen, nicht hingegen Aufwandsentschädigungen / Diäten und Überstundenentgelte.

- ▶ Bei bis zu EUR 1.700,00 Bruttoentgelt, beträgt das Entgelt 90 % des bisherigen Nettoentgelts.
- ▶ Bei bis zu EUR 2.685,00 Bruttoentgelt, beträgt das Entgelt 85 % des bisherigen Nettoentgelts.
- ▶ Ab EUR 2.686,00 Bruttoentgelt, beträgt das Entgelt 80 % des bisherigen Nettoentgelts.
- ▶ Für Einkommensteile über EUR 5.370,00 gebührt keine Beihilfe.

Der Arbeitsmarktservice (AMS) bezahlt den Arbeitgebern Pauschalsätze für jede Arbeitsstunde, die infolge der Corona-Krise entfällt. Unternehmen melden dem AMS monatlich die Zahl der Ausfallstunden (Abrechnungsliste), danach erfolgt die AMS-Zahlung. Für Stunden, die durch Urlaub und Krankenstände entfallen, gebührt keine AMS-Beihilfe.

Überstunden während der Kurzarbeit sind möglich. Die Normalarbeitszeit kann während der Kurzarbeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Betrieben ohne Betriebsrat mit dem Arbeitnehmer verändert werden. Betriebe ohne Betriebsrat müssen die Sozialpartner darüber im Voraus informieren. Kurzarbeitergeld wird auch bezahlt, wenn der Betrieb vollständig geschlossen wird.

Während der Kurzarbeit und einen Monat danach dürfen Kündigungen gegenüber Arbeitnehmern in Kurzarbeit grundsätzlich nicht ausgesprochen werden.

Die Corona-Kurzarbeit kann für maximal 3 Monate eingeführt werden. Bei Bedarf ist eine Verlängerung um weitere 3 Monate möglich.

Quelle: Portal der Arbeitskammern Österreich

16. POLEN

Polen hat ein Hilfspaket zur Unterstützung von Unternehmen beschlossen. Hierbei wurden auch arbeitsrechtliche Maßnahmen zur Sicherung von Arbeitsplätzen getroffen.

Das Hilfspaket befreit Kleinstunternehmen (bis zu 9 Personen) und Selbständige (mit einem Einkommen unter dem Dreifachen des Durchschnittsgehalts, das vor dem 1.2.2020 registriert wurde) für 3 Monate von der Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge und subventioniert die Gehälter von Angestellten bis zu 40 % des durchschnittlichen Monatsgehalts bei Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Die Beihilfe wird unter folgenden Voraussetzungen gewährt:

- ▶ mindestens 15 % Umsatzrückgang; berechnet im Verhältnis des Gesamtumsatzes innerhalb von 2 aufeinander folgenden Monaten in der Zeit nach dem 1.1.2020 zum Gesamtumsatz aus den analogen 2 Monaten des Vorjahres nach dem Auftreten von COVID 19 oder
- ▶ mindestens 25 % Umsatzrückgang; berechnet im Verhältnis des Gesamtumsatzes in einem bestimmten Monat in der Zeit nach dem 1.1.2020 im Vergleich zum Umsatz des Vormonats.

Aufgrund des Rückgangs der Wirtschaftsumsätze nach dem Ausbruch des Coronavirus zahlt der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer mindestens den Mindestlohn.

Der Arbeitgeber erhält einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt in der Zeit des Arbeitsausfalls in Höhe von 50 % des Mindestlohns zuzüglich der vom Arbeitgeber für die gewährten Leistungen geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge.

Ein Unternehmer, der die Arbeitszeit aufgrund eines Rückgangs der Wirtschaftsumsätze nach dem Ausbruch des Coronavirus reduziert hat, kann die Arbeitszeit des Arbeitnehmers um 20 %, maximal um das 0,5-fache reduzieren, vorausgesetzt, dass die Vergütung nicht unter dem Mindestlohn liegt.

Bei einer solchen Arbeitszeitverkürzung wird der Fonds bis zu 40 % des vom Präsidenten des Statistischen Zentralamtes angekündigten durchschnittlichen Monatsgehaltes aus dem vorangegangenen Quartal zuzüglich der vom Arbeitgeber für die gewährten Leistungen geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge (d. h. PLN 2.452,27) bezuschussen.

Beide Leistungen werden für einen Zeitraum von insgesamt 3 Monaten ab dem Datum des Antrags auf Auszahlung der Leistungen gewährt.

Quelle: <https://ahk.pl/polens-hilfspaket-wichtige-aenderungen-fuer-unternehmen>

17. PORTUGAL

Bislang existierte das Arbeitsmarktinstrument der Kurzarbeit in Portugal nicht.

Um die negativen Folgen der Auswirkungen des neuen Coronavirus in Portugal abzumildern, hat die Regierung ein Paket von Maßnahmen in verschiedenen Bereichen erstellt, deren allgemeiner Rahmen in der EntschlieÙung des Ministerrates Nr. 10-A / 2020 vom 13.3.2020 und im Gesetzesdekret Nr. 10-A / 2020 vom 13.3.2020 erlassen wurden.

Unter anderem leistet die Sozialversicherung an Unternehmen in der Krise finanzielle Unterstützung. Unternehmen in der Krise sind solche, die aufgrund der Aussetzung von Vertriebsketten oder Aussetzung von Aufträgen, ihre Geschäftstätigkeit einstellen mussten oder deren Umsatz in den 60 Tagen vor dem Antrag um mindestens 40 % im Vergleich zum Vorjahreszeitraum gesunken ist. Es werden 70 % von 2/3 der Bruttovergütung des Arbeitnehmers bis zu EUR 1.905,00 für die Dauer von einem Monat bezahlt. Die Unterstützung ist monatlich verlängerbar, bis maximal 6 Monate. Die restlichen 30 % werden vom Arbeitgeber getragen. Diese finanzielle Unterstützung kann zusätzlich durch ein Ausbildungsstipendium in Höhe von maximal EUR 131,64 (die Hälfte davon wird dem Arbeitnehmer und der verbleibende Teil dem Arbeitgeber gewährt) ergänzt werden.

Quelle: Nexia-Partner; CPLA & Associados, Stand 19.3.2020

18. RUMÄNIEN

In Rumänien gibt es das Arbeitsmarktinstrument der Kurzarbeit bereits. Während einer zeitweiligen Unterbrechung der Unternehmenstätigkeit – sei es aus wirtschaftlichen, technischen oder strukturellen Gründen – bekommen die Arbeitnehmer eine aus einem Gehaltsfond ausgezahlte Geldzulage, die nicht niedriger als 75 % des dem Arbeitsplatz entsprechenden Grundlohns sein darf. Während der zeitweiligen Unterbrechung stehen die Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung, der jederzeit die Möglichkeit hat, die Wiederaufnahme der Arbeit zu bestimmen.

Die Vorschläge des Regierungschefs sehen zu den bisherigen Regelungen vor, dass 75 % der zu zahlenden Gehälter nun aus dem Budget der Arbeitslosenversicherung finanziert werden sollen.

Das Kurzarbeitergeld soll in erster Linie für Unternehmen gelten, die unter den Folgen der behördlichen Erlasse zur Eindämmung des Coronavirus leiden, wie Transportunternehmen, Hotels, Cafés oder Restaurants. Im Prinzip haben aber alle Unternehmen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn ihr Umsatz nachweislich um ein Viertel einbricht. Für diese Maßnahmen stehen der Regierung EUR 300 Mio. an EU-Fördermitteln zur Verfügung. Arbeitnehmer müssen eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- ▶ Einstellung der Tätigkeit durch Behördenerlass,
- ▶ Besitz eines Notstandszertifikats,
- ▶ die Tätigkeit wurde infolge der Auswirkungen der COVID-19-Epidemie reduziert und der Arbeitgeber verfügt nicht über die finanzielle Kapazität, den Lohn zu zahlen.

Quellen:

<http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/en/press-room/5842-the-government-established-the-conditions-for-entering-into-technological-unemployment>

<https://www.gtai.de/gtai-de/trade/wirtschaftsumfeld/bericht-wirtschaftsumfeld/rumaenien/rumaenische-regierung-kaempft-gegen-corona-folgen-231032>

19. SCHWEIZ

In der Schweiz existiert das Arbeitsmarktinstrument Kurzarbeit bereits. Um Arbeitsplätze zu erhalten, können Firmen die Arbeitszeit der Arbeitnehmer vorübergehend reduzieren oder ganz einstellen. Für den Arbeitsausfall erhalten die Arbeitnehmer eine sog. Kurzarbeitsentschädigung. Diese beträgt 80 % des Verdienstaufschlags, d.h. 80 % des wegfallenden Lohns: Bei Kurzarbeit von 50 % zahlt der Arbeitgeber 50 % des Gehalts und der Staat eine Entschädigung i. H. v. 80 % von den wegfallenden 50 %. Trotz Kurzarbeit müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die vollen Beiträge für die Sozialversicherungen bezahlen - auch Kündigungen sind nicht ausgeschlossen. Für die Dauer der Kündigungsfrist hat der Arbeitgeber den vollen Lohn zu bezahlen, ungeachtet der Beschäftigungsmöglichkeit.

Es wurden aktuell folgende Maßnahmen zur Erweiterung und Vereinfachung der Kurzarbeit getroffen:

- ▶ Die Frist zur Voranmeldung für Kurzarbeit (KAE) wird aufgehoben.
- ▶ Die Bewilligungsdauer von Kurzarbeit wird von 3 auf 6 Monate verlängert.
- ▶ Der berechnete Personenkreis wird auf Angestellte in befristeten Arbeitsverhältnissen und auf Personen, die im Dienste einer Organisation für Temporärarbeit sind, auf Personen in einem Lehrverhältnis und auf arbeitgeberähnliche Angestellte (Bsp. GmbH-Gesellschafter) erweitert.
- ▶ Arbeitgeberähnliche Angestellte erhalten eine pauschalierte Kurzarbeitsentschädigung in Höhe von CHF 3.320,00.

- ▶ Die Karenzfrist (Wartefrist) für Kurzarbeitsentschädigungen wird aufgehoben und die Verpflichtung der Arbeitnehmer entfällt, zunächst ihre Überstunden abzubauen, bevor sie von Kurzarbeitsentschädigungen profitieren können.
- ▶ Es wurden Vereinfachungen bei der Abwicklung der Gesuche sowie der Zahlungen von Kurzarbeit vorgenommen.

Quellen:

<https://www.ch.ch/de/kurzarbeit/>

https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/neues_coronavirus/kurzarbeit.html

20. SLOWAKEI

Die slowakische Regierung hat Erste-Hilfe-Maßnahmen für Arbeitnehmer, Unternehmen und Selbständige angekündigt.

Geplant ist die Einführung eines neuen Instituts namens „Quarantäne-Arbeitsunfähigkeit“. Die Bedingungen für den Anspruch auf Krankengeld sollen so angepasst werden, dass der Anspruch auf Krankengeld bei angeordneter Quarantänemaßnahme ab dem ersten Tag der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit der Sozialversicherungsagentur bezahlt wird:

- ▶ Die Regierung zahlt 80 % der Gehälter der Arbeitnehmer an Unternehmen, deren Geschäftstätigkeit obligatorisch ist.
- ▶ Die Regierung zahlt 80 % der Gehälter der Arbeitnehmer an Unternehmen aus, deren Niederlassungen zwangsweise geschlossen wurden.
- ▶ Die Regierung gewährt Freiberuflern und Angestellten einen Beitrag auf der Grundlage des Umsatzrückgangs des Unternehmens:
 - bei mehr als 20 % Umsatzrückgang: EUR 180,
 - bei mehr als 40 % Umsatzrückgang: EUR 300,
 - bei mehr als 60 % Umsatzrückgang: EUR 420,
 - bei mehr als 80 % Umsatzrückgang: EUR 540.
- ▶ Beschäftigte in Quarantäne und Eltern, die Familienangehörige pflegen, werden mit 55 % ihres Bruttogehalts für den gesamten Zeitraum entschädigt.

Quelle: <https://www.korona.gov.sk/covid-19-prijate-opatrenia.php>

21. SPANIEN

In Spanien gibt es das Arbeitsmarktinstrument „Erte“. Dieses ist vergleichbar mit der deutschen Kurzarbeit. Es wird zwischen der „Erte“ aus Gründen höherer Gewalt und der „Erte“ aus objektiven Gründen unterschieden:

„Erte“ aus Gründen höherer Gewalt liegt vor bei Einschränkungen der Bewegungsfreiheit von Personen oder des Handelswarenverkehrs. Hierunter fallen folgende Fälle in der aktuellen COVID-19-Krise: Vorübergehende Schließung öffentlicher Räume, Einschränkungen des öffentlichen Verkehrs bzw. der Mobilität von Personen und Gütern, oder Mangel an Vorräten, die zu erheblichen Produktionsbehinderungen führen. Das Verfahren bei „Erte“ aus Gründen höherer Gewalt wurde nun vereinfacht, da keine Verhandlungskommission aufgestellt und keine Verhandlungsphase eingehalten werden muss. Der Arbeitgeber spart zusätzlich zu den Lohnkosten bei einer Betriebsgröße unter 50 Arbeitnehmern 100 % der Sozialversicherungsabgaben. Bei Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmern erhält der Arbeitgeber 75 % der

Sozialversicherungsabgaben erstattet. Das Verfahren wird mit einem Antrag des Unternehmens eingeleitet, in dem die Voraussetzungen dargelegt und nachgewiesen werden müssen. Darüber hinaus müssen die Arbeitnehmer unterrichtet werden und der Bericht an die (falls vorhanden) Arbeitnehmervertreter weitergeleitet werden. Die Arbeitsbehörde muss innerhalb von 5 Tagen eine Entscheidung treffen.

„Erte“ aus objektiven Gründen kann auf ökonomischen, technischen, wirtschaftlichen und organisatorischen Gründen beruhen. Hierbei werden die Beiträge zu den Sozialversicherungen nicht erstattet.

Ein Arbeitnehmer erhält in beiden Fällen Arbeitslosengeld in Höhe von 70 % seines Gehalts, bis zur Bemessungsgrenze von EUR 4.070,10. Durch die Kurzarbeit wird das Unternehmen zeitweilig von der Zahlung der Gehälter befreit, d. h. während der Kurzarbeit erfolgt keine Lohnfortzahlung, die betroffenen Arbeitnehmer haben jedoch Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die Kurzarbeit wird auf Anordnung des Arbeitsministeriums, so lange der Alarmzustand besteht, beibehalten. Dies bedeutet, dass Unternehmen verpflichtet sind, ihre Arbeitnehmer ab Ende der Kurzarbeit für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten weiter zu beschäftigen.

Quellen:

ROYAL DECREE-LAW 8/2020

https://www.ahk.es/fileadmin/AHK_Spanien/Recht_Steuern/Newsletter/2020/covid19/

22. TSCHECHISCHE REPUBLIK

In der Tschechischen Republik wurde jetzt erstmalig Kurzarbeit eingeführt. Der Staat unterstützt Unternehmen in großem Umfang bei der Lohnfortzahlung im Krisenfall, um Arbeitsplätze zu erhalten. Das Arbeits- und Sozialministerium hat am 19.3.2020 ein Programm zur Unterstützung der Unternehmen und ihrer Arbeitnehmer durch Lohnkompensationen (Programm „ANTIVIRUS“) durchgesetzt. Es gilt für den Zeitraum vom 12.3. bis 30.4. 2020 (ggf. mit Verlängerung) und startete am 6.4.2020. Dieses Programm sah zunächst 5 Fälle vor, bei deren Vorliegen das Kurzarbeitergeld bezahlt werden sollte. Mit Regierungsbeschluss vom 31.3.2020 wurde das Programm „ANTIVIRUS“ zur Verfahrensvereinfachung jedoch auf folgende 2 Fälle begrenzt:

1. Angeordnete Betriebsschließung oder Quarantäne: Bei Quarantäne bezieht der Arbeitnehmer Lohnfortzahlung von 60 % des Durchschnittsverdienstes. Bei einer angeordneten Betriebsschließung aufgrund der Krisenmaßnahmen bezieht der Arbeitnehmer Lohnfortzahlung zu 100 % des Durchschnittsverdienstes. Der Arbeitgeber erhält hierbei einen staatlichen Zuschuss in Höhe von 80 % der ausgezahlten Lohnfortzahlung inkl. Abgaben, maximal jedoch CZK 39.000,00.
2. Wirtschaftliche Schwierigkeiten verursacht durch Corona-Krise: Abhängig vom jeweiligen Grund der Einschränkung, wie Abwesenheit von Arbeitnehmern, Ausfälle von Lieferungen/Rohstoffen, Nachfragerückgang, bezieht der Arbeitnehmer eine Lohnfortzahlung in Höhe von 60 bis 100 % des Durchschnittsverdienstes. Der staatliche Zuschuss für den Arbeitgeber beträgt 60 % der ausgezahlten Lohnfortzahlung inkl. Abgaben, maximal jedoch CZK 29.000,00.

Quellen:

<https://www.mpsv.cz/web/cz/-/podpora-firem-v-programu-antivirus-pokracujevlada-schvalila-dalsi-navrhy-ministryne-malacove> (23.03.2020)

<https://www.mpsv.cz/web/cz/antivirusAlt>

https://tschechien.ahk.de/fileadmin/AHK_Tschechien/COVID-19/Vereinfachung_des_Programms_ANTIVIRUS_zur_Kurzarbeit.pdf

<https://www.gtai.de/gtai-de/trade/wirtschaftsumfeld/meldung-wirtschaftsumfeld/tschechische-republik/tschechien-fuehrt-kurzarbeit-ein-232088>

23. GROSSBRITANNIEN

Am 20.3.2020 beschloss die Regierung von Großbritannien die sog. „wage subsidies“ (Gehaltssubventionen). Die Details der Antragstellung sind noch in der Klärung. Arbeitgebern soll ein Zuschuss zur Übernahme eines Großteils der Gehälter von Arbeitnehmern gewährt werden, die aufgrund der COVID-19-Krise nicht beschäftigt werden können und beurlaubt worden sind. Im Falle der Reduzierung der Arbeitszeit besteht kein Anspruch auf Unterstützung. Im Falle der Krankschreibung oder Selbstisolation greift die gesetzliche Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Die gewährten Zuschüsse sollen sich auf 80 % des Gehalts bis zu einem Gesamtbetrag von GBP 2.500,00 pro Monat belaufen. Arbeitgeber haben hierbei die Möglichkeit, die Gehälter weiter aufzustocken. Dies soll rückwirkend zum 1.3.2020 gelten und ist zunächst auf 3 Monate begrenzt. Es soll bei Bedarf verlängert werden.

Laut Regierungsangaben sollen innerhalb der nächsten Wochen erste Zuschüsse zur Verfügung gestellt werden. Eine Antragstellung ist derzeit noch nicht möglich. Das zuständige Finanzministerium HMRC arbeitet hier an der Einrichtung der notwendigen Systeme.

Es ist zu beachten, dass bei „Beurlaubungen“ weiterhin das englische Arbeitsrecht gilt. Eine Beurlaubung von Arbeitnehmern (furlough) im Rahmen des neuen Systems dürfte in vielen Fällen nur einvernehmlich, also mit Einverständnis der Arbeitnehmer, möglich sein.

Quellen:

<https://grossbritannien.ahk.de/coronavirus>

<https://www.gov.uk/government/publications/guidance-to-employers-and-businesses-about-covid-19/covid-19-support-for-businesses>)

24. UNGARN

Das Instrument der Kurzarbeit bzw. eine Kurzarbeitergeldregelung ähnlich wie in Deutschland gibt es derzeit noch nicht. Die Regierung hat am 18. und am 23.3.2020 Hilfsmaßnahmen für Unternehmen und Bürger verabschiedet. Demnach wurden unter anderem bestimmte Regelungen im Arbeitsrecht gelockert, um mit flexiblen Lösungen Entlassungen vermeiden zu können. Außerdem können Arbeitgeber und Arbeitnehmer Vereinbarungen treffen, die vom geltenden Arbeitsgesetzbuch abweichen. Es wird ein Lohnzuschuss zur Arbeitsplatzsicherung gezahlt; Der Staat übernimmt bei

Kurzarbeit 70 % des ausfallenden Nettolohns für max. 3 Monate. Es erfolgt eine Verlängerung der maximalen Dauer von Arbeitszeitkonten auf 2 Jahre. Zudem wird die Sozialversicherungsabgabe für Arbeitgeber um 2 Prozentpunkte gesenkt. Arbeitgeber besonders betroffenen Branchen (Tourismus, Gastgewerbe, Freizeitgewerbe, Kultur, Film, Sport und Veranstaltungsorganisation) sind für die Monate März bis Juni 2020 von bestimmten Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen befreit. Die Arbeitnehmer müssen nur einen geringen Sozialversicherungsbeitrag bezahlen.

Quellen:

https://www.ahkungarn.hu/fileadmin/AHK_Ungarn/Dokumente/Recht_und_Steuern/Corona/INFO_Coronavirus_in_Ungarn.pdf

Regierungsverordnungen 47/2020. (III. 18.) Korm. rend., 61/2020. (III. 23.) Korm. rend., 62/2020. (III. 24.) Korm. rend., 68/2020. (III. 26.) Korm. rend.

25. USA

Am 27.3.2020 ist in den USA der „Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act“ („CARES Act“) in Kraft getreten. Mit diesem Gesetzespaket werden rund USD 2 Billionen zur Verfügung gestellt, um die finanziellen Auswirkungen der Corona-Pandemie abzumildern:

Im Rahmen des Programms „Economic Injury Disaster Loans“ können Darlehen bis zu einer Höhe von USD 2 Mio. und einer Laufzeit von bis zu 30 Jahren beantragt werden. Der Zinssatz beträgt 3,75 % bzw. 2,75 %, wenn es sich um Organisationen aus dem „not-for-profit“ Bereich handelt. Ein Nachweis, dass der Antragsteller direkt durch die Corona-Pandemie betroffen ist, muss nicht erbracht werden. Bei dem Antragsteller muss es sich um ein mittelständisches Unternehmen handeln. Die Definition wurde für die Zwecke des CARES Act angepasst und in diese Kategorie fallen grundsätzlich Unternehmen mit weniger als 500 Arbeitnehmern. Für Unternehmen aus bestimmten Industriezweigen gelten allerdings höhere Grenzen und insbesondere herstellende Betriebe mit bis zu 1.500 Arbeitnehmern können unter Umständen berechtigt sein, einen Kreditantrag zu stellen. Die Darlehen können für Löhne und Gehälter verwendet werden.

Die Regelungen des „Payroll Tax Deferral“ erlauben es Arbeitgebern, die zwischen dem 27.3.2020 und 31.12.2020 fällig werdende Sozialversicherungsbeiträge später abzuführen.

Gemäß dem „Employment Retention Credit“ können Unternehmen 50 % der Lohnsumme bei der Berechnung von abzuführenden Sozialversicherungsbeträgen geltend machen, wobei Gehälter nur bis zu einer Höhe von USD 10.000 pro Arbeitnehmer und für den Zeitraum vom 13.3.2020 bis 31.12.2020 berücksichtigt werden, wenn die Unternehmen teilweise oder ganz aufgrund der Corona-Pandemie durch eine behördliche Anordnung geschlossen wurde oder der Bruttoumsatz eines Quartals, z. B. des ersten Quartals in 2020, um mindestens 50 % im Vergleich zum Vorjahresquartal zurückgegangen ist.

Quelle: <https://www.pkf-fasselt.de/news/nachrichten-blog/artikel/ueberblick-ueber-staatliche-finanzielle-hilfsprogramme-in-den-usa-im-zusammenhang-mit-der-corona-pandemie-717.html>

26. ZYPERN

Alle Unternehmen, die ihre Geschäftstätigkeit einstellen mussten oder die ihre Geschäftstätigkeit fortsetzen und Verluste von mehr als 25 % ihres Umsatzes erleiden, können Teil eines „Betriebsunterbrechungsplans“ werden. Dieser soll den davon betroffenen Arbeitnehmern Arbeitslosengeld gewähren, solange das Unternehmen stillsteht. Dafür stellt die zypriische Regierung ein Budget in Höhe von EUR 110 Mio. zur Verfügung.

Ferner soll eine finanzielle Hilfe für kleine Unternehmen mit bis zu fünf Arbeitnehmern gewährt werden. Diese können Unterstützung erwarten, wenn sie ihre Arbeitnehmer weiter beschäftigen und einen Verlust von mehr als 25 % ihres Umsatzes aufgrund der Corona-Krise erlitten haben. Der Plan sieht einen Zuschuss von 70 % des Gehalts vor. Dafür soll ein Budget in Höhe von EUR 10 Mio. bereitgestellt werden.

Quellen:

Zyperns Corona Homepage: <https://www.pio.gov.cy/coronavirus/en/>

Antrag auf Arbeitslosengeld stellen auf: <https://www.coronavirus.mlsi.gov.cy/pliris>

Pressemitteilung des Ministeriums zum Thema auf Englisch: https://www.pio.gov.cy/coronavirus/en/press/31032020_18.pdf

ANSPRECHPARTNER



Ngoc Anh Heimbach
Rechtsanwältin
Tel. +49 711 2049-1612
ngoc.heimbach@ebnerstolz.de



Jörn R. Karall
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel. +49 40 37097-430
<mailto:joern.karall@ebnerstolz.de>



Dr. Hannah Krings
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht
Tel. +49 221 20643-622
hannah.krings@ebnerstolz.de



Dr. Evelyn Nau
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht
Tel. +49 40-37097-211
evelyn.nau@ebnerstolz.de



Dr. Hanno Rädlein
Rechtsanwalt
Tel. +49 711 2049-1870
hanno.raedlein@ebnerstolz.de



Dr. Sebastian Ritz, LL.M.
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel. +49 221 20643-617
sebastian.ritz@ebnerstolz.de

Herausgeber

Ebner Stolz

Wirtschaftsprüfer Steuerberater Rechtsanwälte Partnerschaft mbB www.ebnerstolz.de

Rechtsstand: 9.4.2020

Redaktion

Dr. Ulrike Höreth, Tel. +49 711 2049-1371

Brigitte Stelzer, Tel. +49 711 2049-1535

Dr. Sabrina Kummer, Tel. +49 711 2049-1950

Diese Publikation enthält lediglich allgemeinen Informationen, die nicht geeignet sind, darauf im Einzelfall Entscheidungen zu gründen. Der Herausgeber und die Autoren übernehmen keine Gewähr für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen. Sollte der Leser eine darin enthaltene Information für sich als relevant erachten, obliegt es ausschließlich ihm bzw. seinen Beratern, die sachliche Richtigkeit der Informationen zu verifizieren; in keinem Fall sind die vorstehenden Informationen geeignet, eine kompetente Beratung im Einzelfall zu ersetzen. Hierfür steht Ihnen der Herausgeber gerne zur Verfügung.

Der Beitrag unterliegt urheberrechtlichem Schutz. Eine Speicherung zu eigenen privaten Zwecken oder die Weiterleitung zu privaten Zwecken (nur in vollständiger Form) ist gestattet. Kommerzielle Verwertungsarten, insbesondere der (auch auszugsweise) Abdruck in anderen Newslettern oder die Veröffentlichung auf Websites, bedürfen der Zustimmung des Herausgebers.