



News

Kurzarbeit in Frankreich: Langzeit-Kurzarbeit (APLD)

September 2020

Im Zuge des Konjunkturpakets wurde in Frankreich eine sogenannte **Langzeit-Kurzarbeit** (*activité partielle de longue durée*, kurz: APLD) eingeführt, um Unternehmen besser gegen die coronabedingten wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu wappnen. Diese Maßnahme zielt sowohl darauf ab, **Arbeitsplätze zu erhalten** als auch darauf, die Fähigkeiten der Arbeitnehmer im Unternehmen zu wahren.

APLD ist eine Maßnahme zur **Förderung der Wirtschaft**, die es Unternehmen, die einen dauerhaften Tätigkeitsrückgang verzeichnen, ermöglicht, die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer zu reduzieren. Als Gegenleistung für die Übernahme bestimmter Verpflichtungen seitens des Unternehmens, wie insbesondere die **Pflicht zum Erhalt des Arbeitsplatzes**, erhält das Unternehmen einen **Zuschuss** für nicht gearbeitete Stunden. Zur Umsetzung der Langzeit-Kurzarbeit bedarf es der Unterzeichnung einer Kollektivvereinbarung.

Nachfolgend möchten wir eine Auswahl der häufig gestellten Fragen, samt der dazugehörigen Antworten des französischen Arbeitsministeriums, darstellen (Stand: 5. August 2020; <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/apld>):

Was ist Langzeit-Kurzarbeit?

APLD ist eine Maßnahme, die anteilig, nämlich seitens der Staatskasse und der französischen Arbeitslosenversicherung (*unédic*), finanziert wird. Sie soll Arbeitnehmern Sicherheit bieten und die Unternehmenstätigkeit aufrechterhalten. Langzeit-Kurzarbeit bietet Unternehmen, die einen **dauerhaften Tätigkeitsrückgang** erleiden, die Möglichkeit, die **Arbeitszeit zu reduzieren**. Im Gegenzug geht das Unternehmen verschiedene Verpflichtungen ein, wie zum Beispiel die Verpflichtung zum Erhalt des Arbeitsplatzes.

Während der gesamten Dauer der Vereinbarung darf die **Verkürzung der Arbeitszeit** eines Arbeitnehmers **maximal 40 % der gesetzlichen Arbeitszeit** betragen. Langzeit-Kurzarbeit kann, bezogen auf einen Zeitraum von 36 aufeinanderfolgenden Monaten, für eine Dauer von maximal 24 Monaten in Anspruch genommen werden, unabhängig davon, ob die Monate der Inanspruchnahme nahtlos aufeinanderfolgend sind oder nicht.



An welche Unternehmen richtet sich APLD?

Langzeit-Kurzarbeit kann von allen Unternehmen, die ihren Sitz in Frankreich haben und einen dauerhaften Tätigkeitsrückgang verzeichnen, eingeführt werden, ohne dass besondere Voraussetzungen im Hinblick auf die Größe oder den Tätigkeitsbereich des Unternehmens erfüllt sein müssen.

Welche Voraussetzungen bestehen für die Einführung von Langzeit-Kurzarbeit?

Die Einführung von Langzeit-Kurzarbeit erfordert eine **Kollektivvereinbarung**, die im Betrieb, im Unternehmen, auf Ebene der Unternehmensgruppe oder der Branche zu unterzeichnen ist.

In letzterem Fall erstellt der Arbeitgeber ein Dokument gemäß den Bestimmungen der tarifvertraglichen Branchenvereinbarung.

Welche Angaben müssen in der Kollektivvereinbarung bzw. in dem Dokument des Arbeitgebers enthalten sein?

Die Vereinbarung und das vom Arbeitgeber aufgesetzte Dokument müssen zwingend folgende Angaben enthalten:

- Tag des **Beginns** und die **Dauer** der Anwendung der Langzeit-Kurzarbeit
- **Tätigkeiten** und Arbeitnehmer, die von der Maßnahme betroffen sind
- maximale **Reduzierung der Arbeitszeit** in Bezug auf die gesetzliche Arbeitszeit
- **Pflichten** zur Beschäftigung und zur Fortbildung
- Modalitäten der **Information der Gewerkschaften** der betroffenen Arbeitnehmer sowie der **Personalvertretung** über die Umsetzung der Vereinbarung.

Zudem können auch folgende Angaben ergänzt werden, ohne dass die nachfolgende Liste abschließend ist:

- Die Anstrengungen, die die angestellten Leitungsorgane, die Geschäftsführungsorgane und Aktionäre anstellen, müssen zu denen, welche den Arbeitnehmern während der Dauer dieser Maßnahme auferlegt werden, verhältnismäßig sein.



- Die Modalitäten, zu denen Arbeitnehmer vor oder während der Kurzarbeitsphase bezahlten Urlaub nehmen und ihr persönliches Fortbildungskonto (Compte personnel de formation) nutzen können.
- Die Überwachungsmöglichkeiten für die Gewerkschaften im Hinblick auf die Einhaltung der Vereinbarung.

In welchem Umfang gilt die Verpflichtung zum Erhalt der Arbeitsplätze?

Die Verpflichtung zum Erhalt der Arbeitsplätze betrifft sämtliche Stellen des Betriebs bzw. des Unternehmens, es sei denn die Pflicht zur Sicherung der Stellen wird in der Kollektivvereinbarung zur Langzeit-Kurzarbeit eingeschränkt.

Zu beachten: Sofern in der tarifvertraglichen Branchenvereinbarung nicht ausdrücklich zugelassen ist, dass die Verpflichtung zum Erhalt der Arbeitsplätze auch eingeschränkt formuliert werden kann, gilt die **Pflicht zum Erhalt der Arbeitsplätze**, die in dem einseitigen Dokument aufzuführen ist, **hinsichtlich aller Stellen** im Betrieb bzw. im Unternehmen.

Welches Verfahren ist bei der Antragstellung auf APLD zu beachten?

Die auf Ebene des Betriebs, des Unternehmens oder der Gruppe geschlossene Vereinbarung bzw. das einseitige Dokument ist vom Arbeitgeber an die örtlich zuständige Arbeitsbehörde DIRECCTE zu übermitteln. Demnächst wird auch die Hinterlegung direkt auf dem Onlineportal activitepartielle.emploi.gouv.fr möglich sein. Bis dahin ist die Übermittlung postalisch oder per E-Mail durchzuführen.

Zur Genehmigung verfügt die DIRECCTE bei einer Vereinbarung über eine **Frist von 15 Tagen** und bei einem gemäß einer tarifvertraglichen Branchenvereinbarung aufgesetzten Dokument über eine **Frist von 21 Tagen**. Langzeit-Kurzarbeit wird **jeweils für einen Zeitraum von 6 Monaten gewährt** und ist in einem Zeitraum von 3 aufeinanderfolgenden Jahren auf maximal 24 Monate begrenzt, unabhängig davon, ob die Monate, in denen die Kurzarbeit in Anspruch genommen wird, aufeinanderfolgend sind oder nicht.

Wie gestaltet sich die Finanzierung?

Für den Arbeitnehmer:



Ein in Langzeit-Kurzarbeit tätiger Arbeitnehmer erhält eine stundenweise Entschädigung von seinem Arbeitgeber, die **70 % des Anteils seiner Bruttovergütung** entspricht, der als **Berechnungsgrundlage für sein Urlaubsentgelt** dient. Die Entschädigung ist auf das 4,5-fache des gesetzlichen Mindestlohns (SMIC) beschränkt.

Wie bei einer normalen Kurzarbeitsmaßnahme auch, wird der Arbeitsvertrag für die Stunden, in denen der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber nicht zur Verfügung steht, ausgesetzt.

Für den Arbeitgeber:

Der **Arbeitgeber erhält einen Zuschuss**, der einem Teil des Bruttostundenlohns des in Langzeit-Kurzarbeit beschäftigten Arbeitnehmers entspricht, nämlich in folgender Höhe:

Der Mindestsatz dieser Zulage beträgt aktuell **7,23 Euro / Stunde**. Dieser Mindestsatz gilt jedoch nicht für Arbeitnehmer, deren Vergütung geringer ist als der SMIC (Auszubildende, Lehrlinge, Arbeitnehmer mit einem sogenannten CEE-Vertrag (z. B. Betreuer von Jugendgruppen) etc.).

Lässt sich die APLD-Maßnahme mit einer Kurzarbeit „allgemeinen Rechts“ kumulieren?

Nein, APLD kann **nicht** für denselben Arbeitnehmer und denselben Zeitraum **gleichzeitig parallel** zur Kurzarbeit allgemeinen Rechts angewendet werden.

Ein Arbeitgeber, der für einen Teil seiner Arbeitnehmer APLD anwendet, kann aber zeitgleich für andere Arbeitnehmer Kurzarbeit gemäß Artikel L. 5122-1 des frz. Arbeitsgesetzbuchs anwenden, und zwar bei Vorliegen einer der folgenden Gründe:

Es ist jedoch nicht möglich, zeitgleich APLD und Kurzarbeit allgemeinen Rechts in Anspruch zu nehmen, wenn als Begründung die allgemeine Wirtschaftslage geltend gemacht wird.

Zu beachten: Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung kann die Behörde die Zahlungen der Zuschüsse unterbrechen und vom Arbeitgeber verlangen, die bereits erhaltenen Beträge zurückzuzahlen.



Unternehmensrecht

**Ihr deutschsprachiger
Ansprechpartner:**



Emil Epp
Rechtsanwalt

epp@ffu.eu
+33 (0)3 88 45 65 45



Epp Rechtsanwälte Avocats
16 rue de Reims
F-67000 Strasbourg

+33 (0)3 88 45 65 45
epp-rechtsanwaelte@ffu.eu
www.rechtsanwalt.fr