Lenné Anwaltskanzlei

06. Mai 2021

Folgen einer unwirksamen Vereinbarung von Kurzarbeit

Im letzten Jahr wurde in vielen Betrieben Kurzarbeit eingeführt, was oft mit erheblichen Lohneinbußen für die Arbeitnehmer verbunden ist. Immer wieder sind die Vereinbarungen dazu jedoch unwirksam, was zur Folge hat, dass Arbeitnehmer den vollen Lohn fordern können.

Kurzarbeit aufgrund der Coronapandemie

Seit dem Frühjahr 2020 kommt es aufgrund der Coronapandemie in unzähligen Betrieben zu einem erheblichen Arbeitsausfall mit der Folge, dass dort Kurzarbeit eingeführt wurde. In diesen Fällen wird die vertraglich vorgesehene Arbeitszeit reduziert und die Arbeitnehmer erhalten oft deutlich weniger Lohn.

Der Arbeitgeber kann die Kurzarbeit jedoch nicht einfach einseitig anordnen, da dies eine Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages darstellt.

Welche Bedingungen muss der Arbeitgeber einhalten?

Unter welchen Voraussetzungen Kurzarbeit eingeführt werden kann, hängt unter anderem davon ab, ob es in dem Unternehmen einen Betriebsrat gibt. Wenn dies der Fall ist, muss dieser unbedingt angehört werden und der Kurzarbeit zustimmen. Ohne Einbeziehung des Betriebsrates kann keine Kurzarbeit vereinbart werden, auch nicht durch eine individuelle Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer.

Zudem finden sich auch oftmals in Tarifverträgen Regelungen dazu, unter welchen Voraussetzungen und insbesondere mit welcher Ankündigungsfrist Kurzarbeit eingeführt werden kann. Auch diese Bestimmungen sind von dem Arbeitgeber zwingend zu beachten.

Sofern kein Betriebsrat vorhanden ist, kann die Kurzarbeit durch eine individuelle Regelung mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden. Dabei muss der Arbeitgeber mit jedem einzelnen Arbeitnehmer

eine Vereinbarung treffen. Nicht ausreichend ist beispielsweise ein Aushang oder Rundschreiben des Arbeitgebers, mit dem die Einführung von Kurzarbeit angekündigt wird.

Es besteht jedoch kein Anspruch des Arbeitgebers darauf, dass der Arbeitnehmer der Vereinbarung zustimmt. Unter Umständen ist der Arbeitgeber jedoch zu einer Änderungskündigung berechtigt, wenn der Arbeitnehmer der Einführung von Kurzarbeit nicht zustimmt.

Ihre Rechte bei einer unwirksamen Vereinbarung

Wenn Ihr Arbeitgeber bei der Einführung von Kurzarbeit gegen das Vorgenannte verstoßen hat und beispielsweise eine individuelle Regelung mit Ihnen getroffen hat, obwohl es einen Betriebsrat im Unternehmen gibt, ist diese Vereinbarung unwirksam.

Dies hat zur Folge, dass Sie nicht nur einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, sondern auf den vollen vertraglich vereinbarten Lohn haben. Wenn Ihnen also unberechtigterweise nur das Kurzarbeitergeld ausgezahlt wurde, haben Sie einen Anspruch auf Nachzahlung der Differenz zu Ihrem eigentlichen Lohn, was in vielen Fällen ein ganz erheblicher Betrag ist.

Verzichten Sie nicht auf Ihr Geld!

Wenn die Vereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit in Ihrem Fall nicht wirksam ist, sollten Sie nicht auf das Ihnen zustehende Geld verzichten. Gerne prüfen wir Ihren individuellen Fall und fordern Ihren Arbeitgeber zur Zahlung des Ihnen zustehenden Betrages auf.

Martina Bergmann

Angestellte Rechtsanwältin

Wir helfen Ihnen gerne! Kontaktieren Sie uns. Oder vereinbaren Sie hier online einen Termin für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

- Facebook
- Twitter
- WhatsApp
- E-mail

Zurück

Anwaltskanzlei Lenné · Max-Delbrück-Str. 18 · 51377 Leverkusen · Telefon (0214) 909840-0 · Telefax (0214) 909840-29 · info@anwalt-leverkusen.de · www.anwalt-leverkusen.de
Standort München · Brienner Straße 44 · 80333 München · Telefon (089) 21552745 · Telefax (0214) 21552746 · info@anwalt-muenchen.de · www.anwalt-muenchen.de