

Coronavirus, Kurzarbeit und Kündigung – was Arbeitnehmer jetzt wissen müssen

Berlin, 06. Mai 2020 – Der Ausbruch und die schnelle Verbreitung des Coronavirus gehen mit schwerwiegenden Folgen für die deutsche Wirtschaft einher. Auftragseinbrüche und Produktionsrückgänge zwingen viele Unternehmen dazu, Kurzarbeit anzumelden – bis Ostermontag waren es 725.000 wie die Bundesagentur für Arbeit mitteilte, ein Anstieg von 12 Prozent innerhalb einer Woche. Was dies für Arbeitnehmer bedeutet und wie sie sich angesichts dieser Lage verhalten können, erläutert Ashkan Saljoughi, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Kanzlei Chevalier. Die auf Arbeitnehmerrecht spezialisierte Legal-Tech-Kanzlei Chevalier stellt online einen kostenlosen Schnellcheck zur Verfügung <https://www.chevalier.law/pruefung> und liefert auf <https://coronacheck.chevalier.law/> Antworten auf die drängendsten Fragen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Die Corona-Krise stellt nicht nur für Unternehmen eine große Herausforderung dar, auch für Arbeitnehmer sind es besondere Zeiten. Ein großer Teil arbeitet schon seit einigen Wochen im Home Office und immer mehr Arbeitnehmer sind von Kurzarbeit betroffen. Viele wissen nicht, welche Rechte und Pflichten sie gegenüber ihrem Arbeitgeber in dieser Ausnahmesituation haben. Bekomme ich weiterhin mein Gehalt ausgezahlt, wenn mein Betrieb schließen muss? Darf mein Arbeitgeber mich wegen Corona in Zwangsurlaub schicken? Und darf mein Arbeitgeber einseitig Kurzarbeit anordnen? Gerade jetzt müssen Arbeitnehmer ihre Rechte kennen und wissen, worauf es im Falle von Kurzarbeit oder einer Kündigung durch den Arbeitgeber ankommt. Die Rechtsanwälte von Chevalier beantworten diese und weitere Fragen und geben Ratschläge an die Hand, wie man sich jetzt am besten verhält.

Der Arbeitgeber ordnet Kurzarbeit an – was tun?

Selbstverständlich müssen Arbeitnehmer einer Vereinbarung über Kurzarbeit nicht zustimmen, wenn diese nicht bereits einzelvertraglich bzw. durch eine Betriebsvereinbarung oder einen Tarifvertrag geregelt ist. Jedoch ist in jedem Einzelfall abzuwägen, ob Arbeitnehmer am Ende nicht sogar Nachteile davontragen, wenn der Arbeitgeber dann z.B. Gehälter nicht mehr bezahlen kann und schließlich sogar Insolvenz anmelden muss. Ob es in dieser Situation für Arbeitnehmer besser wäre, der Kurzarbeit zuzustimmen, sollte unbedingt von einem Rechtsanwalt bewertet werden.

Überstundenabbau, bezahlter Urlaub und Minusstunden – welche Ausgleichsmöglichkeiten sich anbieten

Sinnvoll kann es sein, einem Überstundenabbau zuzustimmen, um auf diesem Weg die Einführung von Kurzarbeit zunächst zu verhindern. Das leuchtet ein: Denn je weniger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einem Betrieb sind, desto länger wird es meist noch Arbeit geben, bevor Kurzarbeit angeordnet werden muss. Anders sieht es mit Urlaub aus: Der Arbeitgeber kann Arbeitnehmer nicht zwingen, ihren Urlaub zu nehmen, weil er sie aufgrund von Betriebsstörungen und wirtschaftlichen Einbrüchen nicht beschäftigen kann. Auch kann der Arbeitgeber nicht verlangen, dass seine Arbeiter Minusstunden aufbauen. Es empfiehlt sich außerdem immer ein Blick in den Arbeitsvertrag. Denn die für den Arbeitnehmer freundliche Regelung des § 616 BGB kann ausgeschlossen sein. Dieser erlaubt es dem Arbeitnehmer, kurzzeitig von der Arbeit fernzubleiben, während der Arbeitgeber weiterhin

Lohn zahlen muss. Diese Regelung betrifft in Zeiten von Corona vor allem diejenigen Arbeitnehmer, die ihre Kinder betreuen müssen. Jedoch sollten sich Arbeitnehmer nicht leichtfertig auf diese Regelung stützen, denn die Voraussetzungen sind hoch und es gibt hierzu aufgrund der neuartigen Epidemie-Situation keine gefestigte Rechtsprechung.

Kündigung während Kurzarbeit – mit welchen Konsequenzen?

Hier ist das Gesetz klar: Sowohl bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber als auch bei einer Eigenkündigung durch den Arbeitnehmer, entfällt der Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Natürlich muss im Falle der Kündigung aber der volle Lohn bis zum Ablauf der Kündigungsfrist gezahlt werden. Sollte man jedoch gegen die Kündigung seines Arbeitgebers Kündigungsschutzklage erheben und sollte sich die Kündigung später als unwirksam erweisen, sieht die Situation anders aus. In diesem Fall sollte unbedingt ein Anwalt aufgesucht und die Frist von drei Wochen beachtet werden, während der man gegen die Kündigung vorgehen kann.

Die Corona-Änderungskündigung – so können sich Arbeitnehmer wehren

Mit einer sogenannten Änderungskündigung legt der Arbeitgeber in Wahrheit einen geänderten Arbeitsvertrag vor und spricht für den Fall, dass der Arbeitnehmer diesen nicht annimmt, gleichzeitig eine Kündigung aus. Während der Corona-Krise werden viele Arbeitgeber eine solche Änderungskündigung nutzen, um betriebswirtschaftliche Puffer zu bilden. Sollte man unter dem Schutz des Kündigungsschutzgesetzes stehen, haben Arbeitnehmer vier Möglichkeiten, auf eine Änderungskündigung zu reagieren:

1. Änderungsvertrag mit seinen Änderungen annehmen. Das Arbeitsverhältnis bleibt mit diesen Konditionen bestehen.
2. Änderungsvertrag nicht annehmen und Kündigung akzeptieren. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Kündigungsfrist.
3. Kündigungsschutzklage erheben und das Arbeitsgericht entscheiden lassen.
4. Änderungsangebot unter Vorbehalt annehmen und gerichtlich gegen die Änderungskündigung vorgehen. Dies ist ein gesetzliches Sonderrecht zugunsten der Arbeitnehmer.

Fristlose Kündigung - gesetzliche Fristen bei Kündigungen beachten

Der Arbeitgeber darf nicht fristlos kündigen, wenn der Betrieb kurzfristig eingestellt wird. Dennoch besteht die Möglichkeit der betriebsbedingten Kündigung. Damit diese wirksam ist, reicht es aber nicht aus, dass sich der Betrieb kurzzeitig in einer wirtschaftlich schwierigen Lage befindet. Sollte der Arbeitgeber trotz allem kündigen, müssen unbedingt die gesetzlichen Fristen beachtet werden! Arbeitnehmer sollten dann sofort handeln und innerhalb von drei Wochen einen Anwalt kontaktieren. Denn nur während dieses Zeitraums kann Kündigungsschutzklage vor dem zuständigen Arbeitsgericht gegen die Kündigung eingelegt werden.

Über Chevalier

Die Kanzlei Chevalier ist eine technologiegestützte Arbeitsrechtskanzlei, die deutschlandweit ausschließlich die Rechte von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen vertritt und durchsetzt. Die Kanzlei Chevalier versteht sich als Dienstleister und bietet ihren Mandanten neben exzellenter juristischer Beratung auch ein hohes Level an proaktiver Kommunikation und umfassender Erreichbarkeit. Dabei wird sie durch die Chevalier GmbH, eine

Tochtergesellschaft der Flightright GmbH, in den Bereichen Technologie und Service ausgestattet und unterstützt. Durch diese Kooperation ist es den Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten der Kanzlei möglich, sich auf juristische Fragestellungen sowie die Beratung und Betreuung der Mandanten und Mandantinnen zu fokussieren und zu 100 Prozent für sie da zu sein.

Pressekontakt Chevalier

Jenny Laube

Chevalier Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Reichenberger Straße 124

10999 Berlin

Tel.: +49 (0) 030 / 555 786 821

kontakt@chevalier.law