

26. März 2020

Corona-Krise: Kündigung erhalten - was ist zu beachten?

Damit eine Kündigung rechtmäßig ist, muss sie sozial gerechtfertigt sein. Viele Arbeitgeber gehen wegen der aktuellen Krise und den damit einhergehenden Umsatzeinbußen bzw. wirtschaftlichen Engpässen davon aus, dass die Kündigung von Arbeitnehmern dadurch gerechtfertigt sein könnte. Dem ist nicht so. Daher sollten Sie dringend eine erhaltene Kündigung anwaltlich prüfen lassen. Sollten Sie vom Arbeitgeber einen Vorschlag zur Aufhebung des Arbeitsverhältnisses erhalten, so ist anzuraten, auch diesen anwaltlich prüfen zu lassen. Eine Klage gegen die Kündigung muss innerhalb von drei Wochen beim Arbeitsgericht eingehen. Die Corona-Krise hebt auch solche existierenden gesetzlichen Fristen nicht aus.

Zu prüfen ist vorab insbesondere, ob Kündigungsfrist und Kündigungsschutz beachtet wurden und ob eine Sozialauswahl getroffen wurde.

Einen Kündigungsschutz haben die Arbeitnehmer/innen, die länger als ein halbes Jahr in Betrieben mit mehr als 10 Mitarbeitern beschäftigt sind. Arbeitgeber brauchen dann einen sachlichen Grund für die ausgesprochene Kündigung. Sollte es aktuell zu Kündigungen kommen, die der Arbeitgeber mit der Corona-Pandemie begründet, wird man sich in den meisten Fällen erfolgreich dagegen wehren können.

Betriebsbedingte Kündigungen

Der Arbeitgeber wird in der aktuellen Situation vermehrt betriebsbedingte Kündigungen aussprechen und diese mit Umsatzrückgang und Auftragsmangel begründen. Allerdings darf die ausgesprochene Kündigung nur das letzte Mittel sein. Eine Kündigung ist nicht unvermeidbar, wenn mildere Mittel zur Verfügung stehen. In vielen Fällen wäre beispielsweise die Einführung von Kurzarbeit und der Antrag auf Kurzarbeitergeld das deutlich mildere Mittel. Auch Überstundenabbau oder die Reduzierung der Arbeitszeit mithilfe einer Änderungskündigung wären als deutlich milderes Mittel vor dem Ausspruch einer Kündigung durch den Arbeitgeber heranzuziehen.

Es ist weiterhin Folgendes zu beachten:

Eine betriebsbedingte Kündigung setzt ein dringendes betriebliches Erfordernis voraus. Zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung muss daher feststehen, dass der Arbeitsplatz dauerhaft wegfällt. Die Folgen der Corona-Krise sind zum jetzigen Zeitpunkt aber noch nicht absehbar. Daher wird der Arbeitgeber auch einen dauerhaften Wegfall des Arbeitsplatzes nicht als Grund für die ausgesprochene Kündigung heranziehen können. Allein die derzeit vorherrschende, wirtschaftliche Unsicherheit wird eine Kündigung nicht rechtfertigen können.

Als weitere Voraussetzungen für eine betriebsbedingte Kündigung gelten:

- Der Arbeitnehmer darf im Betrieb nicht anderweitig eingesetzt werden können.
- Eine ordentliche Sozialauswahl ist durchzuführen. Bei der Sozialauswahl sind das Alter des

Arbeitnehmers, die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit, bestehende Unterhaltspflichten etc. zu berücksichtigen.

Eine Kündigung wegen Quarantäne dürfte rechtlich nicht wirksam sein, da nach bisherigem Stand lediglich mit einem Ausfall von ca. zwei Wochen zu rechnen ist und zudem auch in Zukunft mit einem weiteren derartigen Ausfall nicht zu rechnen sein dürfte.

Auch ein Arbeitnehmer, der aufgrund des Virus positiv getestet wurde und dadurch arbeitsunfähig erkrankt ist, dürfte nicht mit einer krankheitsbedingten Kündigung rechnen. Eine solche dürfte rechtlich nicht haltbar sein. Die Krankheit dauert regelmäßig nur einige Tage oder Wochen. Auch ist bei einer einmaligen Erkrankung nicht davon auszugehen, dass diese sich zukünftig wiederholen wird.

Kleinbetriebe

Leider besteht in Kleinbetrieben (regelmäßig zehn oder weniger Arbeitnehmer) bei einer Beschäftigung in den ersten sechs Monaten und in der Probezeit nach wie vor geringerer Kündigungsschutz, da hier das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet. Der Arbeitgeber darf aber auch hier nicht willkürlich kündigen.

Auch während einer Kurzarbeit darf grundsätzlich nicht allein wegen der Kurzarbeit und des vorübergehenden Arbeitsmangels betriebsbedingt gekündigt werden. Zurzeit kann man nur von vorübergehenden Erschwernissen wie Rückgang der Umsätze und Rückgang der Aufträge ausgehen. Hier hätte der Arbeitgeber nachzuweisen, dass die Beschäftigungsmöglichkeit des Arbeitnehmers nicht nur momentan, aufgrund der Einführung der Kurzarbeit, sondern dauerhaft wegfällt.

Auch ein Arbeitnehmer, der der Einführung der Kurzarbeit nicht zustimmt, kann nicht ohne Weiteres aufgrund dessen gekündigt werden. Hier gilt insoweit das Maßregelungsverbot des § 612a BGB. Sollte eine Weiterbeschäftigung im arbeitsvertraglich vereinbarten Umfang nicht mehr möglich sein, so hat der Arbeitgeber zunächst die Möglichkeit, mithilfe einer Änderungskündigung die Arbeitszeiten zu reduzieren.

Wenn Sie von Ihrem Arbeitgeber eine Kündigung mit Verweis auf die Corona-Krise erhalten, sollten Sie sich umgehend anwaltliche Beratung suchen und die Rechtmäßigkeit der Kündigung prüfen lassen. Gerne stehen wir Ihnen hierfür in einem kostenlosen Erstgespräch zur Verfügung.



Tülay Koçer

Angestellte Rechtsanwältin aus der Anwaltskanzlei Lenné.
Rechtsanwältin Koçer ist auch Fachanwältin für Familienrecht.

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