



Unser Infoblatt

## Arbeitsrecht: Kündigung nur wegen Coronakrise unzulässig!

Eine betriebsbedingte Kündigung muss, damit sie rechtmäßig ist, sozial gerechtfertigt sein. Das bedeutet – für den Ausspruch müssen erhebliche sachliche Gründe vorliegen. **Die aktuelle Krise ist nicht automatisch ein solcher Grund.** Daher sollten Sie nicht einfach so die Kündigung hinnehmen, sondern sie in jedem Fall rechtlich überprüfen lassen. Wichtig zu wissen: Eine Klage gegen die Kündigung muss innerhalb von drei Wochen beim Arbeitsgericht eingehen – das gilt auch in Zeiten von Corona. Bedenken Sie auch, dass Sie in keinem Fall verpflichtet sind, in Personalgesprächen Aufhebungsverträge zu unterzeichnen. Sollten Personalgespräche anstehen, nehmen Sie besser Kontakt zu unserem Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Buddenberg auf, bevor Sie ohne Beratung „zum Kugelschreiber greifen“.

Der coronabedingte Auftragsrückgang, die Störung von Lieferketten usw. können zwar grundsätzlich betriebliche Erfordernisse im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG darstellen. Diese müssten wiederum dazu führen, dass ein bzw. mehrere Arbeitsplätze (bspw.

infolge einer endgültigen Betriebsschließung) permanent wegfallen. Unserer Einschätzung nach ist davon auszugehen, dass kurz- bzw. mittelfristig die Infektionsgefahr und die damit verbundenen Folgen für Unternehmen sukzessiv überwunden werden. Insoweit ist davon auszugehen, dass Unternehmen die derzeitigen Beeinträchtigungen überwinden werden können.

Das vorstehende gilt auch für sogenannte 450,- Euro Tätigkeiten. Diese können zwar nicht in einen Kurzarbeitergeldbezug übergeleitet werden, unterliegen aber genauso dem gesetzlichen Kündigungsschutz und auch dem Entgeltfortzahlungsgesetz wie jedes sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis. Das wird erfahrungsgemäß von Arbeitgebern häufig „übersehen.“ Letztendlich stellt sich auch hier die Frage, ob der Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung gerechtfertigt (verhältnismäßig) wäre. Wie bereits zuvor dargelegt, gilt im Falle des Ausspruches einer Kündigung (jedweder Art) der Ultima Ratio Grundsatz, d.h. die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist das letzte Mittel, auf das ein Arbeitgeber zurückgreifen darf.

### Volker Buddenberg

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

buddenberg@wss-osnabrueck.de

