



# KÜNDIGUNG WEGEN CORONA VIRUS

## Aktuelle Informationen zu Corona & Covid 19

### Fachanwalt für Arbeitsrecht in München

Ihr Anwalt  
Torsten Klose

Anfrage senden



**Ist eine Kündigung wegen CORONA Virus möglich?** Diese Zeiten sind sehr dynamisch und vor allem unbekannt. **Wir haben Ihnen die wichtigsten Fragen, die uns dieser Zeit erreichen, im Überblick zusammengestellt.** Oftmals empfiehlt es sich einen Anwalt hinzuzuziehen, um vermeidbare Fehler zu umgehen.

### Kündigung wegen Coronavirus

Es gelten **auch in Zeiten der Covid-19 Pandemie die Regeln des [Kündigungsschutzgesetzes](#).** Findet das Gesetz Anwendung, muss der Arbeitgeber nach Erhebung einer Kündigungsschutzklage durch den Mitarbeiter einen Grund für die Kündigung haben. Ein **Kündigungsgrund liegt vor**, wenn ein **Grund in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers** die Kündigung **rechtfertigen** oder die **Kündigung aus betriebsbedingten Gründen** ermöglichen.

### Gibt es eine Verhaltensbedingte Kündigung wegen Corona?

**Weigert sich der Arbeitnehmer**, seine Arbeitsleistung zu erbringen, kommt er **unentschuldigt nicht zur Arbeit**, könnte darin ein verhaltensbedingter Grund vorliegen. Dann muss der Arbeitgeber vor Ausspruch einer Kündigung das Fehlverhalten abmahnen. **Damit muss er dem Arbeitnehmer klarmachen, dass er die Verweigerungshaltung nicht duldet.** Danach erst kann eine Kündigung ausgesprochen werden. Häufig vergessen Arbeitgeber das **[Abmahnungserfordernis](#)** oder mahnen falsch ab. Dann ist die Kündigung unwirksam.

Wohl kein Kündigungsgrund liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer seinen Urlaub in einem Risikogebiet verbracht hat. Dann kann der Arbeitgeber keine Kündigung aussprechen. Dabei muss der Arbeitnehmer wissen, dass er grundsätzlich nicht verpflichtet ist, den Arbeitgeber über seine Urlaubspläne zu informieren. Denn der Urlaub ist Privatsache.

### Gibt es die personenbedingte Kündigung wegen Corona ?



Ist ein Mitarbeiter an **Covid-19 arbeitsunfähig erkrankt**, stellt das **selbst keinen Kündigungsgrund** dar. Eine ausgesprochene "CORONA Kündigung" ist unwirksam, weil die Kündigung während der Krankheit zulässig ist, nicht aber die Kündigung wegen der Krankheit. Ist ein Mitarbeiter also arbeitsunfähig erkrankt, **erhält er [Lohnfortzahlung](#) im Krankheitsfall und zwar über die Dauer von sechs Wochen**. Eine Kündigung aus diesem Grund kommt nicht in Betracht.

## Was ist die betrieblich veranlasste Corona Kündigung?

Es ist sehr wahrscheinlich, dass es wegen der Corona-Krise zu betrieblichen Störungen kommt. Manch Arbeitgeber weiß wahrscheinlich nicht, wie er die Löhne der nächsten Zeit bezahlen soll und Aufträge für die Zukunft an Land zieht. **In diesem Fall muss der Arbeitgeber eine betriebliche Entscheidung treffen**, wie das Unternehmen weitergeführt wird. Kündigt der Arbeitgeber ohne ein Konzept für das Unternehmen zu entwickeln (das kann auch die Betriebsschließung sein), wird die Kündigung in aller Regel unwirksam sein. **Hat ein Arbeitgeber ein betriebliches Konzept entwickelt, muss er dieses umsetzen**. Sollen nicht alle Mitarbeiter gekündigt werden, muss der Arbeitgeber eine Sozialauswahl beachten. Er muss also die sozial weniger schutzwürdigen Mitarbeiter zuerst kündigen.

## Gibt es eine Kündigung zur Einführung von Kurzarbeit?

Der Arbeitgeber möchte im Betrieb [Kurzarbeit](#) einführen? Das kann der Arbeitgeber nur dann, wenn es eine vertragliche Regelung oder einen Betriebsrat bzw. Personalrat gibt, der zustimmt. **Sieht der Arbeitsvertrag keine Regelung zur Kurzarbeit vor und gibt es keine Personalvertretung, dann muss der Arbeitgeber mit jedem Mitarbeiter eine gesonderte Vereinbarung treffen**.

Stimmt der **Mitarbeiter einer beabsichtigten Kurzarbeit nicht zu**, besteht die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber eine Änderungskündigung ausspricht. Dabei kündigt er das Arbeitsverhältnis und bietet gleichzeitig den Abschluss eines neuen Arbeitsverhältnisses an, mit einer geänderten Vereinbarung. **Denn mit dieser geänderten Vereinbarung kann der Arbeitgeber die Kurzarbeit einführen**. Eine solche Änderungskündigung zur Kurzarbeit ist wahrscheinlich sogar als fristlose Kündigung möglich. Dabei ist es aber wichtig, dass nicht eine reine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen wird. Denn nur die Kündigung mit dem gleichzeitigen Angebot auf eine neue Beschäftigung mit Kurzarbeit wird zulässig sein.

## Wie wehre ich mich – ist eine Kündigungsschutzklage notwendig?

Nicht zu vergessen ist aber, dass gegen jede Kündigung die [Kündigungsschutzklage](#) erhoben werden muss. Lässt der gekündigte Arbeitnehmer die dreiwöchige Klagefrist verstreichen, ist die Kündigung wirksam. Nach Ablauf der Frist kann man sich nicht mehr auf die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung berufen.



---

## Wichtig bei einer Kündigung!

**Sie haben 3 Wochen Zeit, um gegen eine Kündigung vorzugehen. Bis dahin muss die Klage beim Arbeitsgericht eingehen. Holen Sie sich kompetenten Beistand vom Fachanwalt für Arbeitsrecht. Wahren Sie Ihre Rechte und lassen Sie keine Fristen verstreichen. Ein Anwalt erhöht die Chancen einer Kündigungsschutzklage.**

## Warum ist anwaltliche Tätigkeit nach Kündigung wegen CORONA richtig?

Es ist Aufgabe des **Anwalts die ausgesprochene Kündigung zu prüfen** und eine Kündigungsschutzklage zu erheben, wenn die Voraussetzungen dafür positiv vorliegen.

Ob es dann im Ergebnis um eine Weiterführung des Beschäftigungsverhältnisses oder aber um die Erzielung einer Abfindung geht, muss in jedem Einzelfall mit dem Mandanten besprochen werden. In der aktuellen Zeit scheint es auch nicht verkehrt, an einem Arbeitsverhältnis festzuhalten, damit zukünftige Verdienstmöglichkeiten gesichert sind.

Steht eine alternative Beschäftigung in Aussicht, kann mit dem Arbeitgeber auch eine **Abfindungszahlung** als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes verhandelt werden. Dabei gilt die Faustregel, dass die Abfindung ein halbes Bruttomonatsgehalt für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit beträgt.

## Erhalte ich Lohn bei Quarantäne wegen Corona?

**Der beschäftigte Arbeitnehmer erhält seinen Lohn auch dann, wenn er vorübergehend an der Arbeitsleistung und ohne eigenes Verschulden verhindert ist.** Dabei handelt es sich zwar um eine gesetzliche Regelung, doch kann diese im Arbeitsvertrag auch ausgeschlossen sein. Leider ist auf der Grundlage der gesetzlichen Regelung niemals klar, in welchem zeitlichen Umfang die Lohnfortzahlung läuft.

**Wenn der Arbeitnehmer bei einer Quarantäneanordnung seine Arbeitsleistung nicht erbringen kann und dadurch der Lohn wegfällt, besteht ein Recht auf staatliche Entschädigungszahlung.** Dabei hat der Gesetzgeber jetzt aber eingeschränkt. Wenn die Quarantäne durch den Nichtantritt der Reise hätte vermieden werden können, gibt es keine Entschädigung. Denn wer zum Reisebeginn bereits in ein Risikogebiet fährt, der hätte diese Reise vermeiden können. Dabei gibt es wiederum die Ausnahme, dass eine Reise durchgeführt werden kann, wenn zwingende und unaufschiebbare Gründe vorliegen. Die Entschädigung ist auch dann nicht ausgeschlossen, wenn das Risikogebiet erst nach Reisebeginn als Risikogebiet eingestuft wird.



---

## Muss mich der Arbeitgeber beschäftigen?

Wenn Sie aus Risikogebieten zurückkommen und unter Quarantäne stehen, können Sie die Arbeit im Betrieb nicht leisten, denn sie dürfen ihre Wohnung nicht verlassen und den betrieblichen Arbeitsplatz nicht betreten. **Der Arbeitgeber darf sie nicht beschäftigen. Dadurch entfällt ihr Anspruch auf den Lohn.** Der Arbeitgeber schuldet also keinen Lohn. Besteht aber keine Quarantäne, muss der Arbeitgeber die Beschäftigung auch annehmen. Dabei ist es wichtig, dass der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung beweisbar anbietet.

## Wird der Urlaub in der Kurzarbeit gestrichen?

**In den letzten Wochen kommen immer wieder Mandanten und erklären, dass der Arbeitgeber Ihnen für die Zeit der Kurzarbeit „Null“ anteilig die Urlaubstage streicht.** Die Arbeitgeber behaupten, dass Urlaub nur dann anfällt, wenn auch gearbeitet wird. Denn wenn keine Arbeitspflicht besteht, kann auch kein Urlaub folgen, weil ein Urlaub die Erholung von der Arbeitsleistung sein soll.

**Für diese Auffassung gibt es im deutschen Recht keine Grundlage.** Der EuGH hat sich mit diesem Thema konkret noch nicht beschäftigt. Es gibt aber ein Urteil, das eine ähnliche Konstellation betrifft. Dabei hat der EuGH entschieden, dass eine Kürzung des Urlaubs für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter möglich ist. Nun wird die Kurzarbeit mit „vorübergehend teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern“ gleichgesetzt. **Es besteht aber ein großer Unterschied.** Denn bei der Teilzeit ist die Freizeit planbar und frei gestaltbar. Die Freistellung bei der Kurzarbeit ist das nicht. Leider habe ich in den letzten Wochen die Erfahrung gemacht, dass auch viele Richter an den Arbeitsgerichten eine vergleichbare Meinung vertreten. Ich selbst sehe das anders, denn wenn der Urlaubsanspruch bei einem dauerhaft erkrankten Mitarbeiter nicht verfällt, dann kann der Anspruch auf den Urlaub auch nicht wegfallen, wenn sich das Unternehmerrisiko für den Arbeitgeber verwirklicht. Wir werden alle abwarten müssen, bis das Bundesarbeitsgericht eine Entscheidung dazu getroffen hat.