

Kündigungen in Zeiten von Corona

Seit dem Beginn der Coronapandemie sind die Anzahlen betriebsbedingter Kündigungen in die Höhe geschossen. Doch ob »Corona« bereits ein Kündigungsgrund ist und welche Gestaltungsmöglichkeiten es für Arbeitnehmer gibt, erläutern die Rechtsanwälte und Fachanwälte für Arbeitsrecht Schekib Fischer und Michael Kassabalis.

Herr Michael Kassabalis, ist »Corona« bereits ein Kündigungsgrund und hat ein Arbeitnehmer in diesen Zeiten überhaupt eine Chance, sich gegen eine so begründete Kündigung zu wehren?

Corona ist nicht per se ein Kündigungsgrund. Vor den Arbeitsgerichten haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch in Zeiten von Corona mitunter gute Chancen, ihr Arbeitsverhältnis im Falle einer arbeitgeberseitigen betriebsbedingten Kündigung fortsetzen zu können. Denn die Darlegungs- und Beweislast für die Kündigungsgründe liegen beim Arbeitgebenden und insbesondere, wenn dieser nur pauschal auf die Covid-19-Situation und einen damit verbundenen Umsatzrückgang verweist, kann ein Arbeitnehmender vor den Arbeitsgerichten mit einer gegen die Kündigung erhobenen Kündigungsschutzklage gewinnen und seinen Arbeitsplatz behalten.

Gibt es dazu bereits Präzedenzentscheidungen und lassen sich aktuell Besonderheiten in der Arbeitsrechtspraxis aus Arbeitnehmersicht feststellen?

Die gerade genannten Grundsätze sind beispielsweise vom Arbeitsgericht Berlin in mehreren Urteilen aus dem Jahr 2020 entschieden worden. Bedingt durch Corona gibt es aktuell zwar vermehrt Entlassungen, jedoch ist der Schutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich gut. Aktuell haben Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer zudem aufgrund der schwierigeren Lage am Arbeitsmarkt überwiegend ein Interesse am Bestand ihres Arbeitsverhältnisses, statt an einer Beendigung gegen Zahlung einer Abfindung.

Herr Schekib Fischer, wenn Arbeitnehmende sich dennoch dazu entschließen, den Trennungsweg einzuschlagen, was ist dann zu beachten?

In der Regel sprechen viele Arbeitnehmende in solchen Situationen direkt über die Höhe einer Abfindung, obwohl ein Anspruch darauf in der Regel nicht besteht. In einem ersten Schritt müssen sich Arbeitnehmende überlegen, welches wirtschaftliche Volumen erforderlich ist, um den Verlust des Arbeitsverhältnisses zu kompensieren. Was eine realistische Zielgröße ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab, unter anderem von den Sozialdaten des Arbeitnehmenden, der Verteilung der Risiken im Prozess, aber auch vom Leidensdruck des Arbeitgebenden.

Welche Gestaltungsmöglichkeiten haben Arbeitnehmende konkret?

Der Klassiker ist die sogenannte Abfindungslösung, das heisst zum Ablauf der Kündigungsfrist wird die ausgehandelte Abfindung ausgezahlt, wobei schon hier die Details, wie Zahlungszeitpunkt, entscheidend sein können, etwa mit Blick auf steuerliche Folgen (sog. 1/5 Regelung). Gerade für ältere Arbeitnehmende könnten Lösungen

unter dem Oberbegriff »bezahlte Zeit« interessante Alternativen darstellen. Darunter fällt das Modell der langen bezahlten Freistellung. Dieses Modell zeichnet sich dadurch aus, dass der Arbeitnehmende, statt einer Abfindung, das Arbeitsverhältnis so lange über das Ende der Kündigungsfrist hinaus bezahlt freigestellt verlängert, bis das ausgehandelte wirtschaftliche Volumen erreicht ist. Das hat den Vorteil, dass der Arbeitnehmende den Zeitraum zum Eintritt in den Ruhestand einerseits verkürzt, andererseits sich aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis bewerben kann und die Sozialversicherungsbeiträge in dem Zeitraum weiterhin wie bisher abgeführt werden. Die Sprinterklausel bietet dem Arbeitnehmenden die Flexibilität, dennoch jederzeit vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis auszuschneiden und sich in diesem Fall alle offenen Gehälter als Abfindung auszahlen zu lassen. Daneben gibt es noch die Möglichkeit der Vorruhestandsvereinbarung und des Altersteilzeitmodells.

Fischer Fachanwälte für Arbeitsrecht ist eine führende Arbeitsrechtskanzlei für Arbeitnehmer, Führungskräfte und Betriebsräte.

Weitere Informationen unter:
www.fischer-arbeitsrecht.de



Schekib Fischer

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht



Michael Kassabalis

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

FISCHER
Fachanwälte für Arbeitsrecht