

Kündigungsgrund Corona: Das gilt wirklich!

Kündigung, Kündigung, Kündigung – überall in den Medien ist sowohl der Arbeitsmarkt als auch die Arbeitslosigkeit im Zusammenhang mit der Corona-Krise in den Focus gerückt. Doch immer häufiger kommt es auch zur Berichterstattung über Arbeitnehmer, die aufgrund ihres Verhaltens im Zuge der Corona-Pandemie gekündigt wurden. Die Angestellte eines Pflegeheims wurde entlassen, weil sie an der „Querdenken“-Demo in Berlin teilnahm. Ein Produktionshelfer wiederum erhielt seine fristlose Kündigung, weil er ein Foto mit zu wenig Abstand in einer WhatsApp-Gruppe veröffentlichte. Schnell stellt sich die Frage: Sind diese Kündigungen wirksam? Ob und inwieweit fristlose Kündigungen im Zusammenhang mit Corona einer rechtlichen Prüfung spätestens vor Gericht Stand halten, erklärt die Berliner CODUKA GmbH – Betreiber des Portals www.gefeuert.de/.

Fristlos gekündigt wegen Corona

Nachdem die Mitarbeiterin eines Pflegeheims am Wochenende an einer Demonstration in Berlin gegen die Corona-Auflagen teilnahm, meldete sie sich am darauffolgenden Montag mit Symptomen einer Erkältung krank. Ihr Arbeitgeber forderte die Angestellte auf einen Corona-Test zu machen. Diesen verweigert sie allerdings und erhielt eine fristlose Kündigung.

„An eine fristlose Kündigung sind aus Arbeitgebersicht hohe Anforderungen geknüpft. Was menschlich im ersten Blick vielleicht nachvollziehbar und verständlich klingt, lässt sich aus rechtlicher Sicht oftmals ganz anders beurteilen. Denn ob eine ausgesprochene Kündigung sich als wirksam erweist, hängt von vielen Faktoren ab und lässt sich nicht pauschal für alle gleichlautenden Fallkonstellationen beurteilen“, so Kim Lorraine Illmer Partneranwältin von Gefeuert.de.

Im vorliegenden Fall müssen zwei hohe Rechtsgüter in der Gesamtabwägung berücksichtigt werden: die Meinungs- und Handlungsfreiheit sowie die Gesundheit der Mitbewohner, des Personals und der Besucher in dem hochsensiblen Bereich der Pflege. Hinzu kommt, dass es für eine fristlose Kündigung immer einen vom Gesetzgeber akzeptierten wichtigen Grund geben muss, der dem Kündigenden das Abwarten der regulären Kündigungsfristen unzumutbar macht. Ist dieser nicht gegeben, bleibt dem Arbeitgeber nur noch die Möglichkeit der ordentlichen (fristgemäßen) Kündigung.

Aus Sicht der Partneranwältin Illmer hätte es unter Berücksichtigung des Umstandes, dass die betroffene Arbeitnehmerin krankgeschrieben war, ausgereicht, sie für den Zeitraum der üblichen Quarantänezeit ohne Bezahlung von der Arbeit freizustellen und sie für ihr

Fehlverhalten zunächst abzumahnen. Da die Arbeitnehmerin allerdings noch in der Probezeit war, seien die Anforderungen für eine Kündigung geringer und wiederum anders zu beurteilen.

In dem Fall, in dem ein Arbeitnehmer bei WhatsApp ein Bild von sich und fünf weiteren Personen mit der Überschrift „Quarantäne bei mir“ postete und ein Lachsmiley hinzufügt, sieht es nochmals anders aus.

„Die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag enden grundsätzlich nicht an der Außentür der Arbeitsstätte, sondern können auch darüber hinausgehen“, so Illmer. Sie fügt hinzu: „Insofern sich das Verhalten des Arbeitnehmers auch auf die Arbeit an sich auswirkt, kann dies ursächlich für den Ausspruch einer Kündigung werden. Aber auch hier gilt, dass es auch auf die Umstände im Übrigen ankommt. Da der Arbeitnehmer allerdings angibt, dass das Bild vor dem Zeitpunkt der Veröffentlichung entstanden ist, ist zunächst der Arbeitgeber in der Darlegungs- und Beweislast. Auch hier ist dem Arbeitnehmer anzuraten, sich im Zusammenhang mit der Kündigung rechtlichen Rat einzuholen. Zusammenfassend lässt sich daher sagen, dass es trotz scheinbar ähnlicher Fälle im Zusammenhang mit Corona keine einheitliche Bewertung geben kann“.

„Für eine abschließende Beurteilung, muss jeder Fall einzeln geprüft werden. Arbeitnehmern ist daher nur zu raten, jede Kündigung prüfen zu lassen und sich gegebenenfalls zu wehren. Genau aus diesem Grund und um Betroffenen die Angst und das Risiko hinsichtlich möglicher Kosten eines Rechtsbeistandes zu nehmen, haben wir das Portal www.gefeuert.de ins Leben gerufen“, ergänzt Jan Ginhold, Geschäftsführer und Betreiber des Portals.

Hilfe bei Kündigung über Gefeuert.de

Der Online-Service der CODUKA GmbH arbeitet eng mit großen Anwaltskanzleien zusammen, deren Arbeitsrechtsanwälte Arbeitnehmer bundesweit vertreten. Arbeitnehmer, die eine angemessene Abfindung erhalten oder das rechtlich Mögliche in ihrem Fall herausholen möchten, können dies über Gefeuert.de ohne Kostenrisiko erreichen. Qualifizierte Partneranwälte prüfen detailliert die Kündigung von betroffenen Arbeitnehmern und beraten telefonisch. Dafür müssen Arbeitnehmer einfach ihre Kündigung bei Gefeuert.de einreichen. Für Arbeitnehmer entstehen dabei keine Anwalts- und Verfahrenskosten. Denn diese werden entweder von Gefeuert.de oder der Rechtsschutzversicherung des Arbeitnehmers übernommen. Eine Provision für Nichtrechtsschutzversicherte fällt nur im Erfolgsfall an. Für rechtsschutzversicherte übernimmt Gefeuert.de zusätzlich die Selbstbeteiligung.



Pressekontakt
CODUKA GmbH
Dr. Sven Tischer
Telefon: 030 / 99 40 43 630
E-Mail: presse@coduka.de

Seite **3** von **3**



Weiterführendes Pressematerial finden Sie unter www.geblitzt.de/presse

Pressekontakt

CODUKA GmbH
Leiter Marketing und PR
Dr. Sven Tischer

Edisonstraße 63
12459 Berlin
Telefon: 030 / 99 40 43 630

E-Mail: presse@coduka.de

CODUKA

Herausgeber
CODUKA GmbH
Edisonstraße 63
12459 Berlin