

Kündigung: Die 8 häufigsten Trugschlüsse

12.01.2018, 16:35 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *advopart Rechtsanwälte*

Presseagentur: *advopart Rechtsanwaltskanzlei Köln*

Sie gehen davon aus, dass eine Kündigung erst nach einer dreimaligen Abmahnung erfolgen kann und dass Sie als Mitglied des Betriebsrates sowieso unkündbar sind? Mit diesen Ansichten liegen Sie, wie viele andere auch, leider falsch. Besonders im Bereich des komplexen Arbeits- und dem damit einhergehenden Kündigungsrecht kursieren viele populäre Irrtümer in der Geschäftswelt. Doch welches sind die häufigsten Trugschlüsse zum Thema Kündigung?

1. Eine Kündigung kann auch mündlich oder per E-Mail erfolgen

„Dann kündige ich eben!“ Einmal ausgesprochen, gehen viele davon aus, dass dieser Satz eine wirksame Kündigung darstellt. Der Gesetzgeber schützt Sie allerdings vor übereilten Kurzschlussreaktionen mit dem Schriftformerfordernis aus § 623 BGB. Damit sind sowohl mündliche als auch per E-Mail versandte Kündigungen völlig unwirksam. Der gute alte Brief mit eigenhändiger Unterschrift ist der einzige Weg, mit dem beide Seiten ein bestehendes Arbeitsverhältnis wirksam beenden können.

2. Ein kranker Mitarbeiter ist unkündbar

Ganz im Gegenteil! Der Arbeitgeber darf seinen Mitarbeiter sogar wegen einer krankheitsbedingten Fehlzeit ab 6 Wochen im Kalenderjahr bei einer negativen Gesundheitsprognose kündigen. Wenn Sie erkrankt sind, gilt für Sie generell kein besonderer Schutz, sondern im Prinzip dieselben Voraussetzungen einer Kündigung. Als Arbeitgeber sollten Sie jedoch vor Ausspruch einer Kündigung in einem Krankheitsfall eine juristische Beratung in Anspruch nehmen.

3. Wer krank ist und rausgeht, riskiert die fristlose Kündigung

Wer krankgeschrieben ist, verlässt im Zweifelsfall besser nicht das Haus. Die stetige Angst vom Arbeitgeber bei einem Spaziergang an der frischen Luft erwischt zu werden, ist allerdings völlig unbegründet. Der Arbeitnehmer ist lediglich angehalten, durch seine außerhäuslichen Aktivitäten den Heilungsprozess nicht zu behindern. Der Gang zum Supermarkt, zur Apotheke oder das Ausführen des Hundes rechtfertigen mithin keineswegs eine fristlose Kündigung.

4. Vor jeder Kündigung erfolgen 3 Abmahnungen

Mit einer Abmahnung signalisiert der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter deutlich, dass er mit einem bestimmten Fehlverhalten nicht zufrieden ist und dieses bei weiteren Wiederholungen zur Kündigung führen wird. Das Arbeitsgericht beurteilt die Situation allerdings stets im Einzelfall. Bei schwerwiegenden Verstößen, wie etwa bei Straftaten, braucht es meist gar keine Abmahnung im Vorfeld. Leichtere Verstöße, wie zum Beispiel eine Verspätung, erfordern dagegen in der Regel mehrere Abmahnungen. Eine konkrete Zahl ist hier aber auch nicht vorgeschrieben.

5. Mitglieder des Betriebsrates sind unkündbar

Viele Menschen meinen, Betriebsräte seien unkündbar. Doch dies ist ein fataler Fehler, denn selbst Mitglieder des Betriebsrates können unter engen Voraussetzungen wegen schweren Fehlverhaltens die außerordentliche und fristlose Kündigung erhalten. Auch Betriebsratsmitglieder können daher wegen Beleidigungen des Chefs oder der Kollegen oder auch wegen Diebstahls gekündigt werden.

6. Nach jeder Kündigung muss eine Abfindung gezahlt werden

Auf eine Kündigung folgt zwar häufig eine Abfindungszahlung, einen generellen gesetzlichen Anspruch hierauf gibt es jedoch nicht. Arbeitgeber zahlen aber oftmals freiwillig eine Abfindung, um nervenaufreibenden Kündigungsschutzklagen aus dem Weg zu gehen und sich somit quasi freizukaufen.

7. Nach der Probezeit folgt der gesetzliche Kündigungsschutz

Es besteht häufig der arbeitsrechtliche Irrtum, dass der Beginn des gesetzlichen Kündigungsschutzes abhängig von dem Ende der Probezeit ist. Jedoch ist dieser hiervon völlig unabhängig und beginnt immer 6 Monate der Anstellung.

8. Es gibt keinen Kündigungsschutz in kleineren Betrieben

Wenn Sie in einem Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitern beschäftigt sind, benötigt Ihr Arbeitgeber zur Kündigung zwar keinen direkten Rechtfertigungsgrund. Allerdings sind Sie auch hier nicht völlig ungeschützt, denn eine sittenwidrige Kündigung ist dennoch unwirksam. Auch der Sonderkündigungsschutz für bestimmte Gruppen, wie Schwangere oder Schwerbehinderte, ist vollständig vorhanden.

Portrait

Die Rechtsanwaltskanzlei advopart steht in erster Linie für transparente Beratung und effektive Rechtsvertretung. Egal, aus welchem Grund und mit welchen rechtlichen Anliegen Sie zu uns kommen, finden Sie in unserer Kanzlei Rechtsanwälte, die Sie verstehen und in deren Arbeit immer Sie als Mensch im Mittelpunkt stehen.

News-ID: 988636 • Views: 773 (Stand: 12.10.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/988636/Kuendigung-Die-8-haeufigsten-Trugschluesse.html>