

Die drei häufigsten Irrtümer im Arbeitsrecht zum Thema „Kündigung“!

1. Krankgeschriebenen Arbeitnehmern kann nicht gekündigt werden!

Ein weit verbreiteter Irrtum. Vermutlich, weil das Arbeitsgesetzbuch der DDR dieses verbot, hat sich diese Legende gebildet. Krankheit schützt jedoch nicht vor Kündigung. Ein Arbeitgeber kann unter bestimmten Voraussetzungen sowohl **wegen** einer Krankheit kündigen, als auch aus anderen Gründen **während** der Erkrankung eines Arbeitnehmers. Die krankheitsbedingte Kündigung gehört jedoch zu den schwierigsten und fehlerträchtigsten Fällen einer Kündigung, so dass ein Arbeitnehmer in der Regel gute Chancen hat, gegen eine krankheitsbedingte Kündigung gerichtlich vorzugehen.

2. Kündigungen sind auch per E-Mail möglich!

Falsch. Auch dies ist ein folgenschwerer Irrtum! Weil es in der Vergangenheit immer wieder Streit und Zweifel gab, ob nun gekündigt wurde oder nicht, wurde vor ca. 10 Jahren die Vorschrift des § 623 BGB eingeführt, wonach jede Kündigung eines Arbeitsverhältnisses der Schriftform bedarf. Schriftform bedeutet, dass auf der Kündigung eine Originalunterschrift stehen muss. Mit SMS, E-Mail oder Telefax kann daher das Arbeitsverhältnis nicht wirksam beendet werden. Dies gilt im Übrigen auch für den Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung.

3. Erst nach drei Abmahnungen kann verhaltensbedingt gekündigt werden!

Falsch. Es gibt keine feste Regel, dass erst nach der dritten (erfolglosen) Abmahnung gekündigt werden darf. So kann vielmehr auch eine einzige Abmahnung ausreichen. Bei leichteren Verstößen allerdings, z.B. bei einer verspäteten Abgabe der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, wird ein Arbeitgeber in der Regel mindestens zwei Abmahnungen aussprechen müssen.

Es gibt jedoch auch Ausnahmen, bei denen eine verhaltensbedingte Kündigung sogar ohne vorherige Abmahnung rechtswirksam ist. Und zwar dann, wenn eine sehr schwerwiegende arbeitsvertragliche Pflichtverletzung vorliegt, wie z.B. bei Betrug oder bei einem erheblichen Vertrauensbruch.

Fazit:

Nachdem viele Kündigungen in der Praxis unwirksam sind und eine Kündigung innerhalb von drei Wochen vor dem Arbeitsgericht mit einer Kündigungsschutzklage angegriffen werden muss, ist jedem Arbeitnehmer im Falle des Ausspruchs einer Kündigung dringend zu empfehlen, schnellstmöglich mit einem arbeitsrechtlichen Experten Kontakt aufzunehmen.

Hans-Jürgen Marx
Fachanwalt für Arbeitsrecht
www.kanzlei-marx.de