



TOP 5
Die größten
Irrtümer im
Arbeitsrecht beim
Thema Kündigung

Fast jeder Arbeitnehmer
ist der Auffassung,
dass einer der folgenden
Aussagen richtig ist.

Du auch?

Bald nicht mehr!



Fast jeder Arbeitnehmer ist der Auffassung, dass einer der folgenden Aussagen richtig ist.

Du auch?

Bald nicht mehr!

Version 1 vom 10.02.2018



VERÖFFENTLICHT VON

Kanzlei Ksiazek
Rechtsanwalt Denis Ksiazek
Am Messehaus 25
90489 Nürnberg
www.ra-ksiazek.de

© 2018 Rechtsanwalt Denis Ksiazek
Alle Rechte vorbehalten

Dieses Dokument darf gerne unverändert weitergegeben und geteilt werden

Herzlichen Glückwunsch!

Die Tatsache, dass Du dieses E – BOOK gerade liest, zeigt mir, dass Du nicht mehr nur auf die Aussagen Deines Arbeitgebers und Deiner Arbeitskollegen vertrauen willst. Du willst das Thema Arbeitsrecht, vor allem das Thema Kündigung, **selber** in die Hand nehmen. Gut so!

Ich verneige mich vor Dir. Endlich willst Du dein Wissen erweitern. Bisher haben nicht alle Menschen das Potential erkannt, dass das Arbeitsrecht in vielen Fällen **recht einfach** ist und dass man sich leicht **selber helfen** kann.

Heute möchte ich Dir die **größten Irrtümer** im Arbeitsrecht, beim Thema Kündigung darstellen. Das Beste an dieser Darstellung ist, dass sie Dir einfach eine Menge Ärger, Zeit und Geld sparen kann.

Die Irrtümer sind kurz und knapp dargestellt. Innerhalb von wenigen Minuten bis Du **klüger** als die meisten Arbeitnehmer. Ich glaube, dass willst Du auch, oder? **Fang jetzt an zu lesen!**

Irrtum 1: Kündigungsschutz

Aussage: Jeder Arbeitnehmer genießt Kündigungsschutz!

Falsch!

Nicht jeder Arbeitnehmer ist geschützt. Nach § 23 KSchG müssen in einem Betrieb **mehr als 10 Arbeitnehmer** beschäftigt sein. Mehr als 10 Arbeitnehmer bedeutet dabei mindestens 10,25 Arbeitnehmer. Das hängt mit der Berechnung der Arbeitnehmer zusammen. Die Anzahl der Arbeitnehmer wird nicht nach Köpfen, sondern nach der wöchentlichen Arbeitszeit bestimmt.

→ Arbeitnehmer mit bis zu 20 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit = 0,5 Arbeitnehmer

→ Arbeitnehmer mit bis zu 30 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit = 0,75 Arbeitnehmer

→ Arbeitnehmer mit mehr als 30 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit = 1,0 Arbeitnehmer

Expertentipp!

Für Arbeitnehmer, die den Arbeitsvertrag **vor dem 01.01.2004** geschlossen haben, gilt ein Grenzwert von **mehr als 5 Arbeitnehmern**. Jedoch müssen all diese 5,25 Arbeitnehmer so einen alten Vertrag haben. Sonst gilt wieder die Grenze von 10,25 Arbeitnehmern.

Irrtum 2: Abfindung

Aussage: Jeder Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf eine Abfindung

Falsch!

Bis auf ein paar Ausnahmefälle, hat der gekündigte Arbeitnehmer **keinen Anspruch** auf eine Abfindung. Eine Abfindung ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers.

Expertentipp!

Erhebe eine **Kündigungsschutzklage!** Viele Kündigungsschutzklagen enden mit einem Vergleich und somit mit **Zahlung einer Abfindung**. Voraussetzung für die Zahlung ist, dass die Klage erfolgversprechend ist. Dies ist der Fall, wenn die Kündigung unwirksam ist oder auf wackligen Beinen steht.

[Hier klicken und prüfen,
ob die Kündigung
unwirksam ist](#)

Irrtum 3: Wirksamkeit der Kündigung I

Aussage: Eine Kündigung während der Krankheit ist unwirksam!

Falsch!

In vielen Fällen ist eine Kündigung während der Krankheit **möglich**. Für die Wirksamkeit einer Kündigung ist es egal, ob der betroffene Arbeitnehmer krankgeschrieben ist oder nicht. Der Arbeitnehmer kann sogar im Krankenhaus liegen und auf seine Operation warten.

Expertentipp!

Eine langanhaltende Krankheit kann sogar ein Kündigungsgrund sein. Eine völlig ausgeheilte Krankheit ist hingegen kein Kündigungsgrund. Die gesundheitliche Prognose für die Zukunft ist in diesem Fall immer positiv.

Irrtum 4: Wirksamkeit der Kündigung II

Aussage: Eine mündliche Kündigung ist immer wirksam!

Falsch!

Eine Kündigung muss immer **schriftlich erfolgen**; so der Wortlaut des § 623 BGB. Es muss sich um ein Schriftstück mit eigenhändiger Unterschrift handeln. E-Mail, Fax, SMS, WHATSAPP und Co. erfüllen diese Voraussetzung nicht. Auch eine Kopie ist nicht ausreichend.

Expertentipp!

Es gibt noch mehr formelle Punkte, die beachtet werden müssen. Überprüfe, ob deine Kündigung unwirksam ist.

[Hier klicken und prüfen](#)

Irrtum 5: Nichts tun bei unwirksamer Kündigung

Aussage: Nur eine Kündigung mit einem Kündigungsgrund ist wirksam; Deswegen muss man auch nichts unternehmen!

Falsch!

Viele Arbeitnehmer sind der Auffassung, dass eine wirksame Kündigung einen Kündigungsgrund benötigt. Dies ist in der Regel auch richtig. Jedoch ist das anschließende Verhalten **falsch**. Sie gehen trotzdem zur Arbeit und unternehmen nichts. Am Ende der Kündigungsfrist wundern sie sich, dass der Arbeitgeber sie freudestrahlend verabschiedet. Am nächsten Tag sind sie in der Firma unerwünscht. Erst jetzt laufen sie zu Gericht und erheben eine Klage. Nun erfahren sie vom Richter: Kündigung vielleicht unwirksam, aber die Klage ist zu spät! Damit ist die Kündigung wirksam!

Expertentipp!

Eine Kündigungsschutzklage muss innerhalb von drei Wochen nach dem Zugang der Kündigung eingereicht werden. Danach gilt die Kündigung, egal wie falsch sie sein sollte, als wirksam. Es gibt viele formelle Punkte, die beachtet werden müssen.

[Hier klicken
und prüfen](#)

Hinweise

Abschließender Hinweis!

Du solltest wirklich überprüfen, ob Deine Kündigung tatsächlich wirksam ist. Es gibt viele Gründe, weshalb eine Kündigung unwirksam ist. Möglicherweise ist auch Deine Kündigung unwirksam!

Vergiss nicht: Eine Kündigungsschutzklage ist in der Regel innerhalb von drei Wochen, nach dem Zugang der Kündigung möglich!

+++ Du hast nur drei Wochen Zeit! | **JETZT PRÜFEN!** | Du hast nur drei Wochen Zeit! | +++

[HIER
PRÜFEN](#)

Allerletzter Hinweis!

Die drei Wochen sind vorbei? Du warst im Urlaub? Krank? Verhindert? Dann kann man wahrscheinlich noch etwas retten.

[Hier klicken
und retten](#)



TOP 10
Die größten
Irrtümer im
Arbeitsrecht beim
Thema Kündigung

Es gibt noch mehr Irrtümer:

[Hier klicken und mehr
erfahren](#)