

Recht im Alltag: Die Begründung der Kündigung

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer, so muss er die Kündigung nicht begründen. Sie ist auch ohne Begründung gültig. Der Arbeitnehmer, dem gekündigt wurde, kann jedoch gestützt auf Art. 335 Abs. 2 OR eine schriftliche Kündigungsbegründung verlangen.

Grundsätzlich bedarf eine Kündigung keiner besonderen Begründung. Eine Einschränkung dieses Grundsatzes findet sich im Rechtsmissbrauchsverbot, das der Gesetzgeber in Bezug auf die Kündigung in Art. 336 OR konkretisiert hat. Wird eine Kündigung aus den in Art. 336 OR angeführten Gründen ausgesprochen, ist sie missbräuchlich und der Kündigende kann zu Entschädigungszahlungen verurteilt werden. Der gesetzlich verankerte Schutz vor missbräuchlichen Kündigungen macht jedoch nur Sinn, wenn der Gekündigte die Gründe kennt, die zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt haben. Andernfalls wäre er gezwungen, jede Kündigung vorsorglich wegen Missbräuchlichkeit anzufechten, um nicht allfälliger Entschädigungsansprüche verlustig zu gehen. Das Gesetz räumt deshalb in Art. 335 Abs. 2 OR dem Gekündigten das Recht ein, in jedem Fall eine schriftliche Begründung der Kündigung verlangen zu können.

Konsequenzen einer ungenügenden Begründung

Aus Arbeitgebersicht ist zu erwähnen, dass es sich bei der Bestimmung in Art. 335 Abs. 2 OR um eine reine Ordnungsvorschrift handelt. Auch wenn sich also der Arbeitgeber weigert, eine Begründung auszustellen oder der genannte Kündigungsgrund nicht zutreffen sollte, ändert das grundsätzlich nichts an der Gültigkeit der Vertragsauflösung. Die Verweigerung der schriftlichen Abgabe der Be-

gründung oder die Angabe eines unwahren Kündigungsgrundes kann jedoch zu indirekten Sanktionen in einem allfälligen Prozess führen. Der Richter wird unter Umständen im Rahmen der Beweismwürdigung oder bei der Regelung der Prozesskosten die falsche bzw. ungenügende Begründung berücksichtigen, auch wenn die Kündigung insgesamt nicht als missbräuchlich beurteilt wird.

Vorgehen in der Praxis

Um unnötige Konflikte im Zusammenhang mit einer Kündigung zu vermeiden, ist es ratsam, dem Gekündigten das Kündigungsschreiben im Rahmen eines Gespräches zu übergeben und ihm zunächst mündlich die Gründe darzulegen, die zur Kündigung geführt haben. In vielen Fällen wird der Gekündigte danach auf eine schriftliche Begründung verzichten. Sollte dies nicht der Fall sein, so ist darauf zu achten, dass die in der schrift-

lichen Begründung angegebenen Beweggründe sorgfältig formuliert werden. Ausführlich muss die Begründung nicht sein. Allgemeine Formulierungen wie zum Beispiel «schlechte Auftragslage», «Umstrukturierung des Betriebes» oder «andauernde unsorgfältige Arbeitsweise» genügen im Normalfall. Wird das Kündigungsschreiben schriftlich zugestellt, muss ebenfalls keine Begründung enthalten sein, denn sie ist erst auf Verlangen des Gekündigten geschuldet. ■

*lic. iur. Matthias Schweizer,
Rechtsdienst SBV*



Matthias Schweizer

Wir sind für Sie da

Der Rechtsdienst des Schweizerischen Baumeisterverbandes (SBV) steht allen Mitgliedunternehmen unentgeltlich für Rechtsfragen zur Verfügung. Wir erarbeiten für Ihr Bauunternehmen auch günstige (Vertrags-)Texte und Merkblätter. Ausserdem bearbeiten wir verbandsrelevante Rechtsprobleme, schriftliche Anfragen und setzen uns für Ihre rechtlichen Interessen bei Behörden und Verwaltungen ein. Für telefonische Rechtsauskünfte unter der Nummer 044 258 82 00 erreichen Sie den Rechtsdienst SBV jeweils am Montag und Donnerstag von 14 bis 16.30 Uhr und am Dienstag sowie Mittwoch von 8.30 bis 11.30 Uhr.

Unter Angabe Ihrer Mitgliedernummer erreichen Sie uns auch über die E-Mail-Adresse rechtsdienst@baumeister.ch.

Ihre schriftliche Anfrage richten Sie bitte unter Einsendung aller relevanten Unterlagen und Angabe der Mitgliedernummer an folgende Adresse:

Schweizerischer Baumeisterverband, Rechtsdienst, Weinbergstrasse 49, 8035 Zürich. ■