

Kündigt ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer, so muss er die Kündigung nicht explizit begründen. Eine Kündigung ist auch ohne Begründung gültig. Der gekündigte Arbeitnehmer kann jedoch gestützt auf Art. 335 Abs. 2 OR eine schriftliche Kündigungsbegründung verlangen. Ausführlich hat die Begründung für die Kündigung nicht zu sein. Eine ungenügende Begründung oder die Weigerung, eine Begründung auszustellen, ändern allerdings grundsätzlich nichts an der Gültigkeit der Vertragsauflösung.

Eine Kündigung muss nur auf Verlangen begründet werden

Grundsätzlich bedarf eine Kündigung keiner besonderen Begründung, damit sie gültig ist. Eine Einschränkung dieses Grundsatzes findet sich im Rechtsmissbrauchsverbot. Der Gesetzgeber hat dieses in Bezug auf die Kündigung in Art. 336 OR konkretisiert. Wenn eine Kündigung aus den in Art. 336 OR angeführten Gründen ausgesprochen wird, ist sie missbräuchlich und der Kündigende kann zu Entschädigungszahlungen verurteilt werden.

Schriftliche Begründung nur auf Wunsch

Der gesetzlich verankerte Schutz vor missbräuchlichen Kündigungen macht jedoch nur Sinn, wenn der Gekündigte die Gründe, die zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt haben, kennt. 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 Bestim-

mung 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 Begründung oder die Angabe eines unwahren Kündigungsgrundes können jedoch zu indirekten Sanktionen in einem allfälligen Prozess führen. Der Richter wird unter Umständen im Rahmen der Beweiswürdigung oder bei der Regelung der Prozesskosten die falsche bzw. ungenügende Begrün-

dung berücksichtigen, auch wenn die Kündigung insgesamt nicht als missbräuchlich beurteilt wird.

Das richtige Vorgehen in der Praxis

Um unnötige Konflikte im Zusammenhang mit einer Kündigung zu vermeiden, ist es ratsam, dem Gekündigten das Kündigungsschreiben im Rahmen eines Gesprächs zu übergeben und ihm zunächst nur mündlich die Gründe, die zur Kündigung geführt haben, darzulegen. In vielen Fällen wird der Gekündigte danach auf die Abgabe einer schriftlichen Begründung verzichten.

Beweggründe für die Kündigung sind sorgfältig zu formulieren

Sollte dies nicht der Fall sein, so ist darauf zu achten, dass die in der schriftlichen Begründung angegebenen Beweggründe sorgfältig formuliert werden. Ausführlich muss die Begründung zur Kündigung nicht sein. Allgemeine Formulierungen wie z. B. «schlechte Auftragslage», «Umstrukturierung des Betriebs» oder «andauernde unsorgfältige Arbeitsweise» genügen im Normalfall. Auch wenn das Kündigungsschreiben schriftlich zugestellt wird, muss ebenfalls keine Begründung enthalten sein, denn eine solche ist erst auf Verlangen des Gekündigten geschuldet. ms

Wir sind für Sie da

Holzbau Schweiz hat mit dem Schweizerischen Baumeisterverband einen Zusammenarbeitsvertrag abgeschlossen. Gestützt darauf steht der Rechtsdienst des SBV allen Mitgliedunternehmen von Holzbau Schweiz weiterhin unentgeltlich für Rechtsfragen zur Verfügung. Der Rechtsdienst



Matthias Schweizer

erarbeitet für die Holzbauunternehmen auch günstige (Vertrags-)Texte und Merkblätter. Ausserdem bearbeitet er verbandsrelevante Rechtsprobleme, schriftliche Anfragen und setzt sich für die rechtlichen Inter-

essen der Mitgliedfirmen bei Behörden und Verwaltungen ein.

Für telefonische Rechtsauskünfte unter der Nummer 044 258 82 00 ist der Rechtsdienst SBV jeweils montags und donnerstags von 14.00 bis 16.30 Uhr sowie dienstags und mittwochs von 8.30 bis 11.30 Uhr (unter Angabe der Mitgliedernummer auch über phauser@baumeister.ch) erreichbar.

Schriftliche Anfragen sind unter Einsendung aller relevanten Unterlagen zu richten an: Schweizerischer Baumeisterverband Rechtsdienst Weinbergstrasse 49 8035 Zürich