



# Begründung der Kündigung eines Arbeitsvertrages

*Kündigt ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer, so muss er die Kündigung nicht explizit begründen. Das Gesetz räumt aber dem entlassenen Arbeitnehmer das Recht ein, vom Arbeitgeber eine schriftliche Begründung der Kündigung zu verlangen. Für den Arbeitgeber stellt sich dann die Frage, wie er dieser Begründungspflicht nachkommen soll und welche Risiken sich daraus ergeben können.*

---

Von Martina Wüthrich

---

### **Beurteilung einer missbräuchlichen Kündigung**

Im schweizerischen Arbeitsrecht gilt der Grundsatz der Kündigungsfreiheit. Es bedarf somit keiner besonderen Kündigungsgründe, um ein Arbeitsverhältnis rechtmässig zu beenden. Auch hängt die Wirksamkeit einer Kündigung nicht von der Begründung der Kündigung (oder Verweigerung der Begründung) ab. Dennoch kann eine Kündigung miss-

bräuchlich sein, wenn sie aus verwerflichen Gründen ausgesprochen wird. Diese gesetzlichen Kündigungsschutzbestimmungen machen jedoch nur Sinn, wenn der gekündigte Arbeitnehmer die Gründe, die zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt haben, auch kennt. Zu diesem Zweck hat der gekündigte Arbeitnehmer das Recht, eine schriftliche Begründung der Kündigung zu verlangen. Diese Kündigungsbegründung soll dem Gekündigten primär die Beurteilung ermöglichen, ob eine missbräuchliche Kündigung vorliegt. Auch die missbräuchliche Kündigung ist gültig, sie wird aber mit einer

Entschädigungszahlung von bis zu 6 Monatslöhnen sanktioniert.

Gleiches gilt im Übrigen für die Kündigung durch einen Arbeitnehmer. Das Gesetz räumt auch dem Arbeitgeber das Recht ein, eine schriftliche Kündigungsbegründung zu verlangen, wobei dies in der Praxis eher selten vorkommt.

### **Umfang und Inhalt der Begründung**

Falls eine Partei eine schriftliche Begründung der Kündigung verlangt, hat diese wahr und vollständig zu sein und ist in-

nerter geschäftsüblicher, kurzer Frist (1 bis 2 Wochen) zu erstatten. Es besteht zwar keine Pflicht zu ausführlichen Begründungen, abstrakte Formulierungen wie «Unzuverlässigkeit, Unfreundlichkeit» oder «schlechte Pflichterfüllung» werden der Begründungspflicht aber meist noch nicht gerecht. Der Inhalt der Kündigungsbegründung durch einen Arbeitgeber ist sorgfältig zu wählen. Überall wo Diskrepanzen zwischen dem effektivem Kündigungsgrund und dem begründeten Kündigungsgrund erkennbar sind, besteht die Gefahr, dass der Gekündigte sich ungerrecht behandelt fühlt und die Beurteilung durch den Richter verlangt.

Eine falsche oder ausbleibende Begründung hat zwar keine direkten Sanktionen zur Folge, sie wirkt sich aber unter Umständen auf die Kosten- und Entschädigungsfolgen im Prozess aus, selbst wenn eine Kündigung nicht als missbräuchlich eingestuft wird.

### Begründung zuhanden der Arbeitslosenkasse

Der Arbeitgeber hat die Kündigungsgründe oft auch gegenüber der Arbeitslosenkasse offenzulegen. Was hier angegeben wird, kann erhebliche Auswirkungen

haben. Beurteilt die Arbeitslosenkasse eine Kündigung als mit- oder selbstverschuldet, führt das zu einer Kürzung der Leistungen des Arbeitnehmers. Dennoch empfiehlt es sich, ehrlich zu sein und keine unwahren Angaben wie Kündigung aus betrieblichen Gründen anzugeben, obwohl ein Arbeitnehmer aufgrund seiner schlechten Leistungen entlassen wurde.

### Das richtige Vorgehen

Um Konflikte im Zusammenhang mit einer Kündigung zu vermeiden, ist je nach Einzelfall anders vorzugehen. Oft empfiehlt es sich, dem Gekündigten das Kündigungsschreiben im Rahmen eines Gesprächs auszuhändigen und die Gründe zunächst mündlich zu erläutern. Der Gekündigte wird dann meistens darauf verzichten, eine schriftliche Begründung zu verlangen. Unter Umständen kann es auch angebracht sein, eine schriftliche Begründung einer mündlichen Erläuterung vorzuziehen, um eine mögliche Konfrontation zu vermeiden. Generell gilt, die Beweggründe zur Kündigung sorgfältig zu formulieren. In heiklen Situationen ist es zudem ratsam, eine Kündigungsbegründung durch einen Rechtsbeistand prüfen zu lassen, um negative Auswir-

kungen im Hinblick auf eine allfällige gerichtliche Beurteilung einer missbräuchlichen Kündigung zu vermeiden.



lic. iur. Martina Wüthrich  
Rechtsanwältin  
martina.wuethrich@muri-anwaelte.ch

Muri Rechtsanwälte AG  
Schmidstrasse 9  
8570 Weinfelden  
Tel: +41 (0)71 622 00 22  
www.muri-anwaelte.ch

Inserat

## Die kompakten von EMCO



### EMCO MAXXMILL 350 und EMCOMILL E-350

Optimal für die Kleinteilefertigung: X/Y/Z 350x250x300mm  
EMCO - Made in the heart of Europe !

**MAXXMILL 350:** 5-Achsbearbeitung, 20/30 oder 50 Werkzeuge  
Platzbedarf nur 1630 x 2300mm, Gewicht 3'800kg

**EMCOMILL E-350:** 3-Achsbearbeitung  
Platzbedarf nur 1600 x 1700mm, Gewicht 1'970kg

Lieferbar ab  
Lager Affoltern !



argonag ag  
werkzeugmaschinen  
machines-outils

argonag ag - 8910 Affoltern am Albis - info@argonag.ch - www.argonag.ch - 044 763 47 11