
Kündigung auf Verlangen des Arbeitnehmers begründen

Wie begründet ein Arbeitgeber die Kündigung?

I. Ausgangslage

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer (ohne Angabe von Gründen) gekündigt und der Arbeitnehmer verlangt eine Begründung der Kündigung. Der Arbeitgeber muss die Kündigung zu begründen, wobei die Begründung wahrheitsgemäss und vollständig zu sein hat.

II. Schwierigkeit

Mit der Begründung der Kündigung begibt sich der Arbeitgeber in ein Spannungsfeld von entgegengesetzten Interessen. Einerseits will man sich vom Arbeitnehmer trennen, andererseits will der Arbeitnehmer die Stelle in der Regel nicht verlassen. Die Formulierung der Begründung kann für den Arbeitnehmer Konsequenzen haben, etwa bei der Berechtigung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung. Die Formulierung kann auch für den Arbeitgeber Konsequenzen haben, wenn der Eindruck entsteht, dass die Kündigung missbräuchlich ist.

Die Begründung der Kündigung kann vom Arbeitnehmer als Anlass zur Klage auf Schadenersatz wegen Missbräuchlichkeit genommen werden. Kommt es zu einem Prozess zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, wird der Arbeitgeber an der Begründung der Kündigung behaftet. Bei der Formulierung der Begründung ist deshalb mit Bedacht vorzugehen.

III. Schlechte Leistung / Verhalten des Arbeitnehmers

Wurde die Kündigung infolge schlechter Leistung des Arbeitnehmers oder dessen Verhalten ausgesprochen, so ist dies im Kündigungsschreiben zu erwähnen. Arbeitszeugnisse sind wohlwollend zu formulieren, um dem Arbeitnehmer das Fortkommen nicht zu erschweren. Das gilt jedoch nicht für die Begründung der Kündigung.

Die wahrheitsgemäss begründete Kündigung kann insbesondere im Falle der Kündigung wegen des Verhaltens des Arbeitnehmers für diesen negative Konsequenzen haben. Wenn das kantonale Arbeitsamt den Kündigungsgrund als Selbstverschulden des Arbeitnehmers auslegt, kann das für ihn eine Einstellung der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenentschädigung zur Folge haben. Arbeitgeber können sich deshalb dazu verleiten lassen, in der Kündigung oder in der Begründung der Kündigung einen anderen Grund anzugeben.

Um nachträgliche Auseinandersetzungen zu vermeiden, ist es ratsam, die Kündigung wahrheitsgemäss zu begründen, auch wenn es unangenehm sein sollte und auch wenn es für den Arbeitnehmer allenfalls Konsequenzen haben sollte.

Ferner ist die Beweislage für eine allfällige Auseinandersetzung vor Gericht mit dem Mitarbeiter im Auge zu behalten. Der Arbeitgeber, der dokumentieren kann, dass er den Arbeitnehmer gemahnt und verwarnt hat, kann beweisen, dass die Kündigung nicht missbräuchlich erfolgt ist.

IV. Betriebliche Gründe

Am wenigsten problematisch ist die Kündigung aus betrieblichen Gründen. Als betriebliche Gründe kommen in Frage:

- Arbeitsmangel
- Automatisierung
- Rationalisierung
- Betriebsschliessung

Auch hier empfiehlt es sich, um nachträgliche Auseinandersetzungen zu vermeiden, die Kündigung aus einem der aufgezählten Gründe belegen zu können.

V. Formulierung der Begründung

Die Begründung der Kündigung ist als gewöhnlichen Brief, adressiert an den Arbeitnehmer, zu entwerfen. Unter kurzer Bezugnahme auf die Aufforderung des Arbeitnehmers zur Begründung der Kündigung ist die eigentliche Begründung zu formulieren. Aufgrund der Individualität des Einzelfalls sollte die Begründung in jedem Fall neu formuliert werden.