

Vorgehen bei ungenügender Leistung und unbefriedigendem Verhalten

Anstellungsverhältnisse lassen sich aus juristischer Sicht in zwei grosse Gruppen teilen: *Privatrechtliche* und *öffentlich-rechtliche* Anstellungsverhältnisse. Die ersten unterstehen den Regeln des Schweiz. Obligationenrechts (OR), für die letzteren erlassen Bund, Kantone und Gemeinden eigene Gesetze. Diese weichen inhaltlich und verfahrensmässig wesentlich vom OR ab.

Besonders augenfällig sind die Unterschiede zwischen öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Anstellungsverhältnissen im Zusammenhang mit Kündigungen infolge ungenügender Leistung oder unbefriedigendem Verhalten von Mitarbeitenden:

Im privaten Recht gilt grundsätzlich Kündigungsfreiheit. Die Kündigung darf einzig weder *missbräuchlich* im Sinne von Art. 336 OR sein, noch darf sie zur *Unzeit* (Art. 336c OR) erfolgen. Nicht erlaubt sind somit z.B. Kündigungen aufgrund der Tatsache, dass ein Mitarbeiter auf seinen Rechten beharrt (Rachekündigung) oder weil er in einer Gewerkschaft aktiv ist. Während einer Schwangerschaft oder des Militärdienstes können Arbeitsverhältnisse nicht aufgelöst werden.

Die öffentlich-rechtlichen Personalgesetze gehen klar über diese Anforderungen hinaus: Sie verlangen nicht nur, dass eine Kündigung nicht missbräuchlich ist, sondern auch, dass sie *sachlich gerechtfertigt* ist. Der sachliche Grund für die Kündigung muss unter Einhaltung verschiedener Formalien nachgewiesen werden. Korrekte Gespräche, Aktennotizen, sinnvolle Anweisungen genügen nicht. Um unanfechtbar zu sein, muss in der Regel folgendermassen vorgegangen werden:

1. Ungenügende Leistung oder unbefriedigendes Verhalten sind in einer Mitarbeiterbeurteilung festzuhalten und mit dem Mitarbeiter zu besprechen.
2. Es ist eine formelle Bewährungsfrist anzuordnen mit unmissverständlich formulierten, messbaren und realistischen Zielen. Die Kündigung ist in Aussicht zu stellen für den Fall, dass die Ziele innert Bewährungsfrist nicht erreicht werden.
3. Zwischengespräche sind zu dokumentieren, Beobachtungen zu notieren.
4. Nach Ablauf der Bewährungsfrist ist eine zweite formelle Mitarbeiterbeurteilung durchzuführen. Fällt diese erneut ungenügend aus, so kann die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Betracht gezogen werden.
5. Dem/der Mitarbeiter/in ist Gelegenheit zu geben, sich zur in Aussicht genommenen Kündigung zu äussern, d.h. es muss ihr/ihm das *rechtliche Gehör* mit Frist zur schriftlichen Stellungnahme gewährt werden. Die Stellungnahme muss dahingehend geprüft werden, ob neue Sachverhalte/Argumente erbracht werden, welche eine Kündigung nicht rechtfertigen.
6. Dann, aber erst dann, kann die Kündigung unter Einhaltung der vertraglichen Frist verfügt werden inkl. Rechtsmittelbelehrung. Vorgängig ist die Kündigung formell durch die Kirchengemeinde zu beschliessen.

Spätestens ab Ziffer 4 empfiehlt es sich, mit dem Rechtsdienst oder dem Personaldienst der Landeskirche Rücksprache zu nehmen.