

Vorgehensweise bei Kündigung aufgrund mangelhafter Leistung oder bei unbefriedigendem Verhalten

Immer wieder werden wir in unserer Rechtsberatung mit der Frage konfrontiert, wie korrekterweise vorgegangen werden muss, damit eine Kündigung aufgrund mangelhafter Leistung und/oder bei unbefriedigendem Verhalten ausgesprochen werden kann: Die Kündigung durch den Staat darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus (§ 18 Abs. 2 PG). Gemäss § 16 lit. a VVO liegt u.a. bei mangelhafter Leistung oder unbefriedigendem Verhalten ein sachlich zureichender Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor.

Mangelhafte Leistung im Sinne der vorgenannten Bestimmung setzt voraus, dass die massgebende Mitarbeiterbeurteilung im Gesamtbeurteilung eine Qualifikation unter «genügend» ergibt. Entgegen den Ausführungen im Formular Mitarbeiterbeurteilung des Handbuchs Personalrecht (Unterlage VIII.2.2 S. 5) resultiert nach Meinung der Rechtsabteilung des

Personalamtes eine Gesamtbeurteilung unter «genügend» bereits, wenn die Beurteilung in mindestens einem Hauptmerkmal «ungenügend» und damit gesamthaft gesehen nur noch «teilweise genügend» ist. Diese Auffassung wird auch bei der zur Zeit anstehenden Revision der Mitarbeiterbeurteilung berücksichtigt.

Eine Kündigung wegen mangelhaften Verhaltens setzt voraus, dass das Verhalten mit einer Qualifikation unter «genügend», also mit «teilweise genügend» oder «ungenügend» qualifiziert wird. Bevor die Anstellungsbehörde eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt sie dem oder der Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein. Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung belegt sein (§ 19 PG). Die Bewährungsfrist beträgt ab dem zweiten Dienstjahr in der Regel drei bis sechs Monate und wird schriftlich angesetzt (§ 18 VVO). Nach Ablauf der Bewährungsfrist hat eine erneute

Mitarbeiterbeurteilung zu erfolgen, anlässlich welcher besprochen wird, ob sich der oder die Angestellte bewährt hat oder nicht.

Gemäss § 18 Abs. 1 Satz 2 VVO beträgt die Bewährungsfrist im zweiten Dienstjahr in der Regel drei Monate. Die Ansetzung einer Bewährungsfrist von dieser Dauer ist aber gemäss Gesetzestext nicht zwingend. Bei Vorliegen von sachlichen Gründen kann auch eine kürzere Bewährungsfrist angesetzt werden. Sachliche Gründe liegen insbesondere vor, wenn die Ansetzung einer Bewährungsfrist für die Mitarbeitenden nicht überraschend erfolgt, also mehrfach Gespräche betreffend mangelhafter Arbeitsleistung und Verhalten erfolgt sind und über die drohende Kündigung informiert wurde. Bevor eine Kündigung verfügt wird, muss dem oder der Betroffenen das rechtliche Gehör (Gelegenheit zur Stellungnahme im Hinblick auf die drohende Kündigung) gewährt werden.

Die Kündigung hat in der Form einer Verfügung zu erfolgen und muss eine entsprechende Begründung mit Rechtsmittelbelehrung enthalten. Die Mitarbeiterbeurteilung selber stellt keine Verfügung dar. Im Rahmen des Rechtsmittelverfahrens gegen eine Kündigung können die Mitarbeitenden die Mitarbeiterbeurteilungen jedoch überprüfen lassen.

Weiterführende Informationen zur Vorgehensweise bei Kündigungen enthalten die Unterlagen II.3.3 (Leitfaden für den Umgang mit Mitarbeitenden bei ungenügender Leistung und/oder unbefriedigenden Verhaltens) und II.3.4 (Kündigungsgespräch, Kündigung wegen Aufhebens einer Stelle) des Handbuches Personalrecht, welche mit der Juli-Revision 2003 versandt wurden.

[Li]



Buch-Tipp

Hofbauer, Helmut / Winkler, Brigitte

*Das Mitarbeitergespräch als Führungsinstrument
**Praxisleitfaden für erfolgreiche Mitarbeitergespräche
mit Sonderteil «Leistungsorientierte Vergütung»***

Alle wichtigen Gesprächssituationen sind mit Praxisbeispielen erläutert. Einen wahren Schatz bilden konkrete Erfahrungsberichte und Original-Gesprächsleitfäden renommierter Unternehmen und die besondere Behandlung von heiklen und wichtigen Gesprächsthemen.

ISBN 3-446-21715-0