

Kündigungsverfahren: Der Anfang vom Ende?

Das muss nicht sein, aber es ist wichtig, vorsichtig vorzugehen und nichts zu überstürzen! Und vor allem die Hilfe eines kompetenten Beraters/einer kompetenten Beraterin (Gewerkschaftsvertreter/in, Anwalt/Anwältin oder Vertrauensperson) in Anspruch zu nehmen, mit der Sie Ihre Situation möglichst objektiv beurteilen können. Das Personalgesetz sieht ein Verfahren vor, das die Einhaltung gewisser Grundsätze gewährleisten und Willkür verhindern soll. Erstens muss der Arbeitgeber ernsthafte Gründe und Ziele angeben können, um eine/n Mitarbeiter/in zu kündigen. Staatsangestellte können nicht einfach aufgrund vager Ursachen oder kleiner Versehen gekündigt werden. Zweitens ermöglicht das Verfahren den Angestellten, ihren Standpunkt zu vertreten und bei Bedarf ihre Rechte zu verteidigen. In jedem Fall ist es in solchen Situationen wichtig, gut beraten zu sein. Pierre-Yves Oppikofer, Anwalt der Föderation der Freiburger Staatsangestellten, analysiert drei Szenarien.

Szenario 1: die Angst als schlechter Ratgeber

Françoise W. ist seit zehn Jahren wissenschaftliche Mitarbeiterin des Kantons Freiburg. Sie hat soeben eine aufwühlende



Scheidung hinter sich, die sie sehr mitgenommen und ausgelaugt hat. Leider hat darunter eine Zeit lang auch ihre Arbeit gelitten. Sie verfolgte ihre Dossiers nicht mit derselben Aufmerksamkeit und beging einige Fehler. Die Spannungen innerhalb des Teams, für

das sie zuständig ist, nahmen zu und nach der Beschwerde eines Kollegen wurde sie von ihrem Vorgesetzten vorgeladen. Er stellte sie vor die Wahl, entweder freiwillig zu kündigen oder eine interne Überprüfung über sich ergehen zu lassen, um einen klaren Überblick über die Situation zu erhalten.

Angesichts des Drucks fühlt sich Françoise nicht in der Lage, sich dem Problem zu stellen. In einem Anflug von Panik schickte sie ihre Kündigung. Zwei Monate später bereute sie diesen Schritt und merkte, dass sie unvernünftig gehandelt hatte. Angesichts der schwierigen Arbeitsmarktlage wollte sie vor allem wieder eine Stelle beim Staat finden und nahm einen letzten Anlauf, um wieder angestellt zu werden. Sie beauftragte einen Anwalt und forderte die Wiedererwägung ihres Falles mit dem Argument, ihr Rücktritt sei unfreiwillig und unter Druck erfolgt. Hat sie Chancen, recht zu bekommen?

Die Meinung des Juristen

Françoise hat von Anfang an einen schlechten Entscheid getroffen und es wird schwierig werden, das wieder einzurenken. Durch ihre Kündigung hat sie sich der Möglichkeit beraubt, ihre Rechte einzufordern, denn das Kündigungsverfahren ist gerade dazu da, dass der/die Angestellte Gehör finden kann. Nachdem sie ihren Fehler bemerkt, hätte sie aber auch erneut mit ihren Vorgesetzten Kontakt aufnehmen und erreichen können, dass ihr Fall neu begutachtet wird. Hätte sie ihre Situation gut dargestellt, hätte sie ihren Arbeitgeber allenfalls fragen können, ob er bereit wäre, über eine Versetzung zu verhandeln (die im vorliegenden Fall einer schlichten Wiederanstellung zweifellos vor-

zuziehen wäre). Indem sie aber sofort mit einem Anwalt gekommen ist, kündigt Francoise zum zweiten Mal den Dialog auf, was ihre Chancen auf eine für sie befriedigende Lösung einmal mehr mindert.

In solchen Situationen ist es wichtig, rasch bei einer arbeitsrechtlich kompetenten Person Rat zu suchen. Mithilfe einer solchen Beratung kann die Situation objektiv angeschaut werden, um auf dieser Grundlage eine geeignete Strategie zu wählen, die den Zielen und realen Chancen der Angestellten, zu ihrem Recht zu kommen, Rechnung trägt.

Szenario 2: objektive, klare Fakten

Arthur B. ist seit 15 Jahren wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Kanton Freiburg. Seine Einheit wurde in den letzten Jahren mehrfach umstrukturiert, und es fiel ihm teilweise schwer, die Veränderungen gut zu akzeptieren. Seit einem Jahr hat er zunehmend Konflikte mit seinen direkten Vorgesetzten, die jünger ist als er, und mit gewissen Kollegen, deren politische Ansichten er nicht teilt. In diesem ungesunden Klima, in dem sich Arthur immer stärker isoliert fühlt, gibt ihm sein Arbeitgeber zu verstehen, dass er das Arbeitsverhältnis auflösen wolle. Arthur hat nicht den Eindruck, Fehler begangen zu haben, die eine solche Massnahme rechtfertigen würden, und verlangt eine genauere Begründung für seine Kündigung. Im Verlauf des Gesprächs wird ihm erklärt, seine Kollegen missbilligten seine Arbeitshaltung und hielten ihm seine schlechte Integration ins Team vor. Dagegen wurden weder konkrete Beschwerden noch objektive Fakten zu seiner Arbeit vorgebracht. Arthur will unter diesen Bedingungen das Arbeitsverhältnis nicht



Arbeitsverhältnis auflösen wolle. Arthur hat nicht den Eindruck, Fehler begangen zu haben, die eine solche Massnahme rechtfertigen würden, und verlangt eine genauere Begründung für seine Kündigung. Im Verlauf des Gesprächs wird ihm erklärt, seine Kollegen missbilligten seine Arbeitshaltung und hielten ihm seine schlechte Integration ins Team vor. Dagegen wurden weder konkrete Beschwerden noch objektive Fakten zu seiner Arbeit vorgebracht. Arthur will unter diesen Bedingungen das Arbeitsverhältnis nicht

aufrechterhalten, ist aber der Meinung, seine Kündigung nicht ausreichend begründet. In seinem Zwiespalt beschliesst er allerdings, eher eine Versetzung an eine andere Stelle zu fordern als einfach nur einer Kündigung seiner Stelle zuzustimmen. Ist er dazu berechtigt?

aufrechterhalten, ist aber der Meinung, seine Kündigung nicht ausreichend begründet. In seinem Zwiespalt beschliesst er allerdings, eher eine Versetzung an eine andere Stelle zu fordern als einfach nur einer Kündigung seiner Stelle zuzustimmen. Ist er dazu berechtigt?

Die Meinung des Juristen

Arthur hat recht, Klarheit einzufordern, denn in seinem Fall liegen keine ausreichenden Kündigungsgründe vor. Zudem fragt sich, ob er für die ihm vorgeworfenen Tatsachen wirklich verantwortlich ist. Das schlechte Klima in seiner Dienststelle kann nicht nur mit seiner Haltung zu tun haben. Haben die Vorgesetzten alles ihnen Mögliche unternommen, um die Lage zu verbessern? Wie dem auch sei, fest steht, dass die Erklärungen ausweichend geblieben sind und keine greifbaren Fakten vorliegen. Mangels konkreter Vorwürfe hat Arthur recht, die Eröffnung eines Kündigungsverfahrens anzufechten, zumal er auch nicht verwarnt wurde, was auch nur nach einer Beurteilung seiner Leistungen möglich gewesen wäre, die ebenfalls nicht erfolgt ist.

Szenario 3: die Last der Vergangenheit

Jeanine P. ist seit 25 Jahren im selben Dienst als Fachbeauftragte des Kantons Freiburg angestellt. Vor fünf Jahren hat sie eine schwere Zeit durchgemacht, die unter anderem einen massiven Alkoholkonsum zur Folge hatte, der sich negativ auf ihre Arbeitsleistungen auswirkte. Ihre Vorgesetzten bemerkten das und forderten sie auf, sich behandeln zu lassen. Jeanine konnte eine Begleitung in Anspruch nehmen und hat erhebliche Anstrengungen unternommen, um von ihrem Suchtproblem wegzukommen. Seither gab es keinen Rückfall. Doch ihre persönlichen Sorgen haben sich nicht

gelöst, und es kommt noch immer vor, dass sie an manchen Tagen den Kopf nicht bei der Sache hat. Ihre Vorgesetzten sind seit einiger Zeit daran, den Dienst, in dem sie arbeitet, umzustrukturieren und zu rationalisieren, und wollen das Team möglichst erneuern. Sie entlassen Jeanine mit der Begründung, ihre Leistung sei ungenügend. Ebenso erwähnen sie die Tatsache, dass sie in der Vergangenheit nicht immer Anlass zur Zufriedenheit bot und die Vorgesetzten zum Handeln genötigt waren. Lohnt es sich, dass Jeanine angesichts der früheren Probleme versucht, zu kämpfen und ihre Entlassung abzuwenden?

Die Meinung des Juristen

Im Fall von Jeanine gibt es auf jeden Fall

zwei erwähnenswerte Punkte. Erstens kann jemand nicht so plötzlich entlassen werden mit dem Verweis auf schlechte Leistungen. Davor muss man zumindest einmal verwarnet worden sein und die Möglichkeit erhalten haben, sich zu bessern. Zweitens ist der Hinweis auf vergangene Probleme völlig fehl am Platz. Der Arbeitgeber hat nicht das Recht, sich auf mittlerweile gelöste Probleme aus der Vergangenheit zu beziehen, um seine gegenwärtigen Schritte zu rechtfertigen. Trotz des schwierigen Kontexts kann sich Jeanine gegen ihre Kündigung wehren, denn die Grundsätze des Kündigungsverfahrens wurden nicht eingehalten.

