

Beendigung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses im Kanton Luzern: Einige Merkmale

Kündigungen müssen begründet werden

Privatrechtlich begründete Arbeitsverhältnisse können meist relativ einfach gekündigt werden (vgl. Art. 336 ff. OR). Ein öffentlicher Arbeitgeber muss sich bei einer Kündigung jedoch an die allgemeinen Grundsätze für staatliches Handeln (Gesetzmässigkeit, Rechtsgleichheit, Willkürfreiheit, öffentliches Interesse, Verhältnismässigkeit sowie Treu und Glauben) halten. Die Kündigung darf daher nur gestützt auf einen sachlichen Grund ausgesprochen werden und muss begründet werden. Der öffentlich-rechtliche Kündigungsschutz geht aus diesem Grund weiter als die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts.

Akten und Akteneinsicht

Alles, was das Arbeitsverhältnis betrifft, gehört ins Personaldossier. Ein separates „graues“ Dossier darf nicht geführt werden.

Die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter haben jederzeit das Recht, ihre Personalakte einzusehen. Rechtsanwältinnen und –anwälten, die eine Vollmacht der oder des Angestellten vorweisen und Akteneinsicht verlangen, wird das Dossier auf Verlangen zur Einsichtnahme für eine bestimmte angemessene Frist zugesandt.

Ein wertvoller Mitarbeiter – schon seit langem untragbar

Wie aus einem Arbeitsverhältnis ein Konflikt geworden ist, ist den Beteiligten meist bewusst. Aus den Akten ist dies häufig nicht ersichtlich. Oft finden sich in den Personalakten wohlwollende Zwischenzeugnisse und Protokolle von Mitarbeitergesprächen, aus denen weder Kritikpunkte noch Hinweise auf vereinbarte Massnahmen zu entnehmen sind. Wird eine Kündigung zum Thema, scheinen dann die Vorwürfe der Arbeitgeberseite praktisch aus heiterem Himmel auf einen stets geschätzten Mitarbeiter niederzuprasseln. Die Kündigung kann dann für die Arbeitgeberin zum Problem werden.

Verfahrensablauf und Fristen

Wer eine Bewährungsfrist erhält (was vor einer Kündigung wegen mangelnder Leistung meist erforderlich ist), muss die Chance haben, sich tatsächlich zu bewähren. Die Kündigung darf nicht vor Ende der Bewährungsfrist ausgesprochen werden, ohne dass neue Vorkommnisse dies rechtfertigen.

Es ist unzulässig, wenn ein Angestellter zu einem „Gespräch“ eingeladen wird und ihm dann im Verlaufe dieses Gesprächs eröffnet wird, dass man ihn entlassen will. Auf ein solches Gespräch muss sich die betroffene Person nämlich vorbereiten können. Ein Kündigungsverfahren wird korrekt durch eine (schriftliche) Einladung zum rechtlichen Gehör eingeleitet, wobei das Thema „Kündigung“ bereits erwähnt sein muss.

Vielfach wird das rechtliche Gehör schriftlich wahrgenommen. Dabei muss genügend Zeit gewährt werden.

Spezielle Kündigungsfristen sind insbesondere bei Lehrpersonen zu beachten.

Rechtliches Gehör

Jeder personalrechtliche Entscheid beruht auf Tatsachen. Die Betroffene hat das Recht, sich zu den Grundlagen des Entscheids (Bericht des Vertrauensarztes, Schreiben Dritter, interne Aktennotizen, etc.) vorgängig zu äussern. Dies geht oft vergessen – was Folgen haben kann: Wird der Entscheid beim Gericht angefochten, kann er unter Umständen „bloss“ wegen der Verletzung des rechtlichen Gehörs als rechtswidrig beurteilt werden.

Kündigungsschutz und Krankheit

Bei der Entlassung einer erkrankten Person oder wenn die Person während der Dauer des Kündigungsverfahrens erkrankt, sind Sperrfristen zu beachten. Diese Fristen variieren je nach Anstellungsdauer. Allenfalls muss gar der Vertrauensarzt einbezogen werden. Häufig stellt sich die Frage nach der Leistungspflicht einer Krankentaggeldversicherung.

Freistellung

Auch eine Freistellung ist ein personalrechtlicher Entscheid. Vor der Freistellung muss somit das rechtliche Gehör gewährt werden.

Verfahren vor Verwaltungsgericht

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann beim Verwaltungsgericht angefochten werden. Das Verwaltungsgericht prüft in einem ersten Schritt, ob die Person rechtmässig oder rechtswidrig entlassen worden ist. In einem zweiten Verfahren stellt sich dann allenfalls die Frage, ob eine rechtswidrig entlassene Person Schadenersatz beanspruchen kann (Verlust der Stelle, Genugtuung wegen der Verletzung in ihren persönlichen Verhältnissen, etc.).

Arbeitszeugnis

Arbeitszeugnisse sollen bekanntlich „wohlwollend“ formuliert werden. Die Versuchung ist daher gross, den wahren Kündigungsgrund im Zeugnis zu verschweigen. Arbeitszeugnisse müssen aber auch wahr sein. Es geht daher nicht an, mangelnde Leistung oder schwerwiegende Vorfälle im Zeugnis gänzlich unerwähnt zu lassen, wenn sie zur Gesamtbeurteilung wichtig sind.