

Checkliste für die Kündigung durch die Arbeitgeberin

(Erläuterungen zur Muster-Kündigung)

1. Allgemeines

Falls ein Arbeitsverhältnis mittel Vertrag begründet wird, muss auch mittels vertraglicher Erklärung gekündigt werden. Wird ein Arbeitsverhältnis mittels Verfügung begründet, ist auch mittels Verfügung das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Dieser Grundsatz findet sich auch in Art. 48 des Personalreglements. Art. 48 Abs. 1 regelt abschliessend, was in Form einer Verfügung zu erlassen ist. Alle anderen personalrechtlichen Belange sind vertraglich zu regeln. Diese Unterscheidung ist für den Rechtsmittelweg entscheidend. Verfügungen können nach erfolgter Schlichtungsverhandlung mittels Beschwerde beim Rekursgericht angefochten werden, Verträge werden nach erfolgter Schlichtungsverhandlung mittel Klage beim Rekursgericht angefochten werden.

Vorweg ist festzuhalten, dass folgende zwei Punkte für die Kündigung unerlässlich sind: Erstens kann nur aus sachlich zureichenden Gründen (vgl. Punkt 2) gekündigt werden und die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Falls die Kündigung durch die Arbeitgeberin erfolgt, ist sie zudem zu begründen (Art. 14 Abs. 1). Zweitens muss die oder der betroffene Mitarbeiter vor Erlass der Kündigung angehört werden (vgl. Punkt 3).

2. Sachlich zureichender Grund (Art. 14 Abs. 4 Personalreglement)

Mögliche Kündigungsgründe gemäss Reglement sind (keine abschliessende Aufzählung):

- Aufhebung der Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen;
- mangelnde Eignung;
- Mängel in der Leistung oder Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung während der angesetzten Bewährungszeit fortsetzen;
- mangelnde Bereitschaft während oder nach der Bewährungszeit, eine im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit oder zumutbare andere Arbeit zu verrichten.

Das Vorliegen dieser Gründe muss belegbar sein, d.h., die kündigende Instanz muss mit Aktennotizen, Gesprächs- und Sitzungsprotokollen oder anderen geeigneten Beweisen ihre Sicht der Dinge nachweisen können. Die Kündigung hat eben schriftlich zu erfolgen und ist, wenn sie durch die Arbeitgeberin erfolgt, zu begründen.

3. Die zuständige Instanz

Z.B. der Kirchenrat fasst den Beschluss, die Kündigung für eine Mitarbeitende oder einen Mitarbeitenden anzustreben. Die zuständige Instanz überlegt sich dabei insbesondere, wie sie dabei vorzugehen hat und welche weiteren rechtlichen Rahmenbedingungen dabei zu beachten sind:

- Eine Kündigung darf nicht missbräuchlich sein. Die missbräuchliche Kündigung ist in Art. 336 OR definiert (vgl. OR 336 oder Anhang)
- Eine Kündigung darf nicht zur Unzeit ausgesprochen werden. Die Kündigung zur Unzeit ist in Art. 336c OR definiert (vgl. OR 336c oder Anhang).

4. Gewährung des rechtlichen Gehörs (Art. 14 Abs. 6 des Personalreglements)

Sind sämtliche Voraussetzungen für eine Kündigung gegeben, fasst die zuständige Instanz den Beschluss, die Vorbereitungen für die Kündigung weiterzuführen. Dazu vereinbart die oder der Personalverantwortliche zusammen mit der oder dem Vorgesetzten und der betroffenen Person einen Termin. An diesem Gespräch werden die Kündigungsgründe erläutert und die betroffene Person wird aufgefordert, dazu Stellung zu nehmen. Das kann direkt an diesem Gespräch geschehen. Es kann aber auch vereinbart werden, dass die oder der Mitarbeitende eine kurze Bedenkfrist erhält und die Stellungnahme zur Kündigung schriftlich erfolgt. Diese Stellungnahme der betroffenen Person und die Meinung der zuständigen Instanz sind in die Begründung der Kündigung aufzunehmen (vgl. Ziff. 3 der Musterkündigung).

5. Mitarbeitende im Verkündigungsdienst

Bei der Kündigung von Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst ist die schriftliche Stellungnahme der kirchlichen Instanz einzuholen.

6. Beschluss der Kündigung

Liegen die Stellungnahme der betroffenen Person sowie der kirchlichen Instanz vor, kann die Kündigung beschlossen werden. Bei der Begründung ist auf diese beiden Stellungnahmen einzugehen. Die Kündigung muss immer schriftlich erfolgen.

7. Verfahrensvorschriften

Für das Kündigungsverfahren gilt Art. 50 des Personalreglements der Römisch-Katholischen Landeskirche des Kantons Aargau. Bevor der Rechtsmittelweg eingeschlagen werden kann, erfolgt zunächst eine Schlichtung. Nach erfolgter Schlichtung steht den Parteien der Rechtsmittelweg an das Rekursgericht offen. Bei einer vertraglichen Kündigung steht nach erfolgter Schlichtung der Klageweg und bei einer Kündigungsverfügung der Beschwerdeweg an das Rekursgericht offen.

(genauer Rechtsmittelweg vgl. Muster D).