



Rechtliche Aspekte der Mitarbeiterbeurteilung

Dr. iur. Simon Wolfer,
Rechtsanwalt
und Mediator SAV,
Frauenfeld

Die regelmässige Durchführung von Mitarbeiterbeurteilungen hat sich in vielen Betrieben etabliert. Sorgfältig eingesetzt trägt sie zur Erhöhung der Motivation und Produktivität der Mitarbeitenden bei. Neben ihrer Funktion als Führungsinstrument hat die Mitarbeiterbeurteilung auch eine – teilweise unterschätzte – rechtliche Bedeutung.

Formelle Anforderungen

Die gesetzliche Fürsorgepflicht gebietet dem Arbeitgeber, mit den Mitarbeitenden persönlich über deren Leistung und Verhalten zu kommunizieren. Nicht geregelt ist, in welchem Umfang und Rahmen dies geschehen soll. Es empfiehlt sich, jährlich mindestens ein persönliches Mitarbeitergespräch zu führen, an dem über die er-

reichten Ziele und allfällige Defizite gesprochen wird. Grundlage des Mitarbeitergesprächs sollte ein schriftliches Dokument sein, auf dem die beurteilten Punkte (in Sätzen oder in Stichworten) abgebildet werden. Damit wird eine Vergleichsgrundlage für künftige Gespräche geschaffen. Die Mitarbeiterbeurteilung sollte neben dem Datum die unterschriebene Empfangsbestätigung des Mitarbeitenden enthalten.

Inhaltliche Anforderungen

Eine Mitarbeiterbeurteilung bildet die tatsächliche Leistung und das Verhalten des Mitarbeitenden ausgewogen und ganzheitlich ab. Dazu bedarf es möglichst klarer, konkreter und präziser Umschreibungen. Kritik muss konstruktiv sein, d.h. es muss erkennbar sein, was es konkret braucht, um die geforderte Leistung zu erreichen oder den Verhaltensanforderungen zu genügen. Bei Bedarf können Ziele und allfällige unterstützende Massnahmen wie Weiterbildung, Coaching, Kontrollen etc. definiert werden.

Vorteile beim Arbeitszeugnis und bei einer Kündigung

Mitarbeiterbeurteilungen bilden die Grundlage für das Arbeitszeugnis. Liegen solche Beurteilungen vor, kann sich der Arbeitgeber bei Streitigkeiten um das Arbeitszeugnis darauf berufen. Dies stärkt seine rechtliche Position in einem gerichtlichen Verfahren.

Nicht zu unterschätzen ist auch die Bedeutung der Mitarbeiterbeurteilung bei einer Kündigung. Löst der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen Leistungs- oder Verhaltensmängeln des Arbeitnehmers auf, ist es klar vorteilhaft, wenn diese Defizite mit den letzten Mitarbeiterbeurteilungen belegt werden können. Das Risiko einer erfolgreichen gerichtlichen Anfechtung wegen missbräuchlicher Kündigung kann dadurch merklich gesenkt werden.

Regelmässige und korrekt abgefasste Mitarbeiterbeurteilungen sind demnach sowohl als praktisches Führungsinstrument als auch aus rechtlicher Sicht zu empfehlen.