

## **PRK Fall Nr. 32: Ordentliche Kündigung aufgrund ungenügender Leistungen**

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 13. Februar 2004 i.S. A. gegen die von der Anstellungsbehörde X. verfügte Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

### **Inhaltsverzeichnis**

Rechtsprobleme	Welche Themen betrifft der Entscheid
Sachverhalt	Kurze Schilderung der Geschehnisse
Rechtliche Erwägungen	Begründung der Personalrekurskommission
Entscheid u. Rechtskraft	Urteil der Personalrekurskommission
Relevante Rechtsnormen	Welche Rechtsnormen sind im vorliegenden Fall zur Anwendung gelangt?

### **I. Rechtsprobleme**

1. Welche Voraussetzungen müssen bei einer Kündigung auf Grund ungenügender Leistungen gegeben sein (E.2.)?
2. Welchen gesetzlichen Anforderungen unterliegt eine Bewährungsfrist (E.3.)?

### **II. Sachverhalt**

#### **1.**

A. war seit 1. Mai 1991 mit einem Beschäftigungsgrad von 80% bei X. beschäftigt. Von 1991 bis Anfang 2002 hatte A. verschiedene Vorgesetzte. Am 1. Februar 2002 übernahm B. die Leitung des Bereichs, welcher A. unterstellt war, mit dem Auftrag, die Dienstleistungen zu verbessern und zu professionalisieren. Anlässlich des Mitarbeitergesprächs vom 9. Dezember 2002 wurde A. mitgeteilt, dass ihr Verhalten und ihre Leistungen nicht den Anforderungen entsprechen würden. Anhand eines Situationsprotokolls (für die Zeit vom 12. März bis 5. Dezember 2002) wurde ihr aufgezeigt und erklärt, wo sie sich verbessern müsse. Ab Januar 2003 wurden die Leistungen und das Verhalten laufend mit Hilfe von Situationsprotokollen festgehalten und überprüft. Da keine Verbesserung eintrat, wurde A. am 27. Juni 2003 eine Bewährungsfrist bis 30. September 2003 auferlegt.

Da A. während der Bewährungsfrist die beanstandeten Punkte betreffend Verhalten und Leistung nicht verbessern konnte, kündigte X. das Arbeitsverhältnis mit Verfügung vom 29. Oktober 2003 gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. c Personalgesetz (PG) auf den 31. Januar 2004.

### **III. Rechtliche Erwägungen**

#### **1. [...]**

#### **2.**

Die Anstellungsbehörde kann ein Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung beenden, wobei bei Kündigungen nach Ablauf der Probezeit ein in § 30 Abs. 2 PG

genannter Kündigungsgrund vorliegen muss. Wird ein Arbeitsverhältnis gemäss § 30 Abs. 2 lit. c PG wegen ungenügender Leistungen gekündigt, müssen diese einerseits belegt sein und muss andererseits dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin vorgängig eine angemessene Bewährungsfrist auferlegt worden sein.

In der Kündigungsverfügung vom 29. Oktober 2003 wird als Kündigungsgrund auf § 30 Abs. 2 lit. c PG verwiesen, indem ausgeführt wird, dass der Rekurrentin am 27. Juni 2003 eine Bewährungsfrist bis 30. September 2003 auferlegt worden sei. Von der Rekurrentin wurde verlangt, dass

- alle Aufträge vor der Bearbeitung an die Vorgesetzte B. weiterzuleiten sind
- die Aufträge qualitativ einwandfrei und termingerecht zu bearbeiten sind
- B. immer über den Stand der Geschäfte auf dem Laufenden zu halten bzw. zu informieren ist (z.B. Einhaltung von Terminen)
- die Weisungen von B. einzuhalten sind
- die Kunden freundlich und zuvorkommend bedient werden
- sie sich im Team und bei der Anstellungsbehörde X. kollegial und korrekt verhält
- die Bestellanforderungen fehlerlos zu erstellen sind.

Während der Bewährungsfrist habe die Rekurrentin jedoch die beanstandeten Punkte nicht verbessern können, weshalb am 29. Oktober 2003 die Kündigung ausgesprochen wurde.

B. trat per Februar 2002 ihre Stelle als Leiterin bei X. mit dem klaren Auftrag an, im Rahmen der Reorganisation die Arbeit qualitativ zu verbessern. Als direkte Vorgesetzte zeigte B. der Rekurrentin anlässlich des Mitarbeitergesprächs im Dezember 2002 mit Hilfe von Situationsprotokollen für den Zeitraum vom 12. März 2002 bis 5. Dezember 2002 auf, dass deren Verhalten und Leistungen nicht den Anforderungen entsprechen würden. Der Rekurrentin gelang es in der Folge nicht, ihre Leistungen und ihr Verhalten massgeblich zu verbessern. Dies wird durch die für den Zeitraum vom 6. Januar 2003 bis 17. Juni 2003 geführten Situationsprotokolle belegt. Deshalb wurde der Rekurrentin am 27. Juni 2003 von X. eine Bewährungsfrist auferlegt. Die Arbeitsleistung und das Verhalten der Rekurrentin während der Bewährungsfrist wurden mit Hilfe von regelmässig durchgeführten Situationsprotokollen (2. Juli 2003 bis 19. September 2003) illustriert. Auch führte B. während der Bewährungsfrist mit der Rekurrentin insgesamt 5 Standortgespräche durch (11. Juni 2003, 28. Juli 2003, 12. August 2003, 4. September 2003 und 19. September 2003), in denen die Situationsprotokolle laufend besprochen und ausgewertet wurden. Die Rekurrentin hatte somit regelmässig Gelegenheit, zu den Situationsprotokollen Stellung zu nehmen. Wenn die Rekurrentin einwendet, dass die Situationsprotokolle teilweise nicht der Wahrheit entsprechen würden, ist ihr entgegenzuhalten, dass lediglich im Situationsprotokoll vom 22. Juli 2003 vermerkt wurde, dass die Rekurrentin mit einem Punkt nicht einverstanden sei. Auch konnte die Rekurrentin anlässlich der Verhandlung nicht darlegen, inwiefern die Protokolle inhaltlich nicht korrekt waren. Es ist davon auszugehen, dass die Protokolle mit einer Ausnahme akzeptiert wurden. Unter diesen Umständen kann es nicht Aufgabe der Personalrekurskommission sein, nachzuprüfen, ob die einzelnen in den Situationsprotokollen angeführten Punkte der Wahrheit entsprechen. Dies wäre nur dann der Fall, wenn berechnigte Zweifel an der Richtigkeit dieser Punkte bestehen würden, was vorliegend aber gerade nicht zutrifft.

Bei der Beurteilung des Verhaltens und der Arbeitsleistung der Rekurrentin sind die während der Bewährungsfrist geführten Situationsprotokolle nicht im Detail, sondern in ihrer Gesamtheit zu würdigen. Den Situationsprotokollen lässt sich entnehmen, dass es der Rekurrentin nicht gelungen ist, ihr Verhalten und ihre Arbeitsleistung den Anforderungen entsprechend zu verbessern. Ihre fachlichen Leistungen sind als ungenügend zu qualifizieren. Obwohl ihr aufgrund der wiederholten Hinweise eigentlich hätte klar sein müssen, dass sie sich fachlich, unter anderem im Bereich der PC-Anwendung, hätte ausbilden lassen müssen, hat sie offensichtlich keine derartigen Anstrengungen unternommen. Was das Verhalten der Rekurrentin anbelangt, wurde von X. am 24. September 2003 ein Schreiben verfasst, welches die wichtigsten Aussagen von I., C. und G., die alle mit der Rekurrentin bei X. arbeiteten, zum Inhalt hatte. Insgesamt lässt sich den Aussagen entnehmen, dass sich die Rekurrentin unfreundlich gegenüber ihren Arbeitskolleginnen und ihrem Arbeitskollegen verhalten und sich zudem negativ über Kundinnen und Kunden geäußert hat. Insofern gelang es der Rekurrentin auch nicht, ihr Verhalten während der Bewährungsfrist zu verbessern. Aufgrund des von X. verfassten Schreibens, konnte auf eine Befragung von I., C. und G. anlässlich der Verhandlung verzichtet werden.

Trotz des Mitarbeitergesprächs vom Dezember 2002 und der am 27. Juni 2003 auferlegten Bewährungsfrist ist nicht ersichtlich, dass die Rekurrentin wesentliche Anstrengungen unternommen hat, um ihr Verhalten und ihre Arbeitsleistung zu verbessern. Die von X. der Rekurrentin vorgeworfenen ungenügenden Arbeitsleistungen und das Verhalten wurden sodann mit den Situationsprotokollen und mit dem Auszug der wichtigsten Aussagen der Arbeitskolleginnen und des Arbeitskollegen (Schreiben vom 24. September 2003) in genügender Weise belegt.

### **3.**

Gemäss § 30 Abs. 3 PG kann eine Kündigung durch die Anstellungsbehörde aufgrund ungenügender Leistungen nur ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt worden ist.

Es liegt schon im Wortsinn, dass eine Bewährungsfrist nur gesetzt ist, wenn sie einen klaren Endtermin enthält und wenn zudem der Adressat weiss, dass es darum geht, dass er sich innerhalb dieser Frist bewähren kann (VGE vom 12.8.2002 i.S. A.S.). Zudem müssen die beanstandeten ungenügenden Leistungen bei der Auferlegung der Bewährungsfrist hinreichend konkretisiert werden. Denn nur wenn eine Aufklärung über die wesentlichen ungenügenden Leistungen bzw. die wesentlichen Pflichtverletzungen erfolgt ist, hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Möglichkeit, die beanstandeten Leistungen zu verbessern. Der Rekurrentin wurde am 27. Juni 2003 eine Bewährungsfrist bis 30. September 2003 auferlegt. Die beanstandeten Punkte bezüglich Arbeitsleistung und Verhalten wurden detailliert aufgeführt. Auch war der Rekurrentin bewusst, dass es zur Kündigung kommen würde, wenn sie sich betreffend Arbeitsleistung und Verhalten nicht verbessern würde. Somit entspricht die von X. angesetzte Bewährungsfrist vollumfänglich den gesetzlichen Anforderungen.

## **IV. Entscheid und Rechtskraft**

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen ungenügender Leistungen gemäss § 30 Abs. 2 lit. c erfüllt sind. Der Rekurs von A. gegen die von X. am 29. Okto-

ber 2003 verfügte Kündigung des Arbeitsverhältnisses per 31. Januar 2004 wird somit abgewiesen.

A hat in der Folge den Entscheid angefochten und an das Verwaltungsgericht weitergezogen. Das Verwaltungsgericht hat den Entscheid der Personalrekurskommission geschützt und den Rekurs von A abgewiesen.

Siehe auch *Kurzzusammenfassung der Erwägungen des Verwaltungsgerichts (VGE zu PRK-Fall Nr. 32) und Schlussfolgerungen des ZPD.*

## **V. Relevante Rechtsnormen**

§ 30 Abs. 2 lit. c PG: Ordentliche Kündigung auf Grund ungenügender Leistungen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters

§ 30 Abs. 3 PG: Bewährungsfrist bei einer ordentlichen Kündigung