

PRK Fall Nr. 25: Ordentliche Kündigung aufgrund schwerer Pflichtverletzung

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 24.6.2003 i.S. A., gegen die von der Anstellungsbehörde G. verfügte Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprobleme	Welche rechtliche Themen betrifft dieser Entscheid?
Sachverhalt	Kurze Schilderung der Geschehnisse
Rechtliche Erwägungen	Begründung der Personalrekurskommission
Entscheid u. Rechtskraft	Urteil der Personalrekurskommission
Relevante Rechtsnormen	Auf welche Rechtsnormen stützt sich dieser Entscheid

I. Rechtsprobleme

Im vorliegenden Fall stellt sich die Frage, ob die Voraussetzungen für eine Kündigung aufgrund schwerer Pflichtverletzung erfüllt sind (E. 2). Zudem wird die Kündigung aufgrund schwerer Pflichtverletzung mit der Kündigung aufgrund ungenügender Leistung in Relation gesetzt (E. 3).

II. Sachverhalt

1. A. arbeitet seit 1989 beim Kanton Basel-Stadt. Im Mitarbeitergespräch vom Februar 2002 sowie in den Gesprächen vom Mai 2002 und vom August 2002 wurde der Rekurrent darauf hingewiesen, dass er die an ihn gestellten Anforderungen nur teilweise erfüllt. Da der Rekurrent in der Beurteilungsperiode von August bis November 2002 seine Leistungen nicht verbessern konnte, wurde von der Anstellungsbehörde per 1. Januar 2003 ein Stufenstopp beantragt. Im November 2002 wurde mit dem Rekurrenten ein weiteres Gespräch über das Verhalten und die Leistungen geführt. Anlässlich dieses Gespräches stiess der Rekurrent Drohungen gegenüber seinem Vorgesetzten aus. Kurze Zeit später erhielt die Anstellungsbehörde über einen Mitarbeiter Kenntnis, dass der Rekurrent Drohungen gegen Leib und Leben von Mitarbeitern ausgesprochen hatte.

Aufgrund der vom Rekurrenten ausgestossenen Drohungen kündigte die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis am 22. Januar 2003 per 30. April 2003 aufgrund schwerer Pflichtverletzung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz. Der Rekurrent wurde per sofort freigestellt. Dem Rekurs wurde die aufschiebende Wirkung entzogen.

2. Mit Eingabe vom 3. Februar 2003 meldete A. Rekurs gegen die Kündigungsverfügung an und forderte die vollumfängliche Aufhebung der Verfügung vom 22. Januar 2003 sowie die Weiterbeschäftigung über den 30. April 2003 hinaus. In der Rekursbegründung beantragt der Rekurrent zudem die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung. Der Rekurrent führt insbesondere an, dass sich seit Eintritt des neuen Vorgesetzten, Herrn X., das Arbeitsklima verschlechtert habe und als unerträglich bezeichnet werden könne. Dass dabei in letzter Konsequenz ausserhalb der Geschäftsräumlichkeiten und nicht direkt gegenüber von Herrn X. vom Rekurrenten die Aussage gemacht worden sei, dass man eine Person wie Herrn X. erschiessen müsste, erstaune nicht. Es sei offensichtlich, dass der Rekurrent diese Äusserungen unter dem Einfluss von zuviel Alkoholkonsum gemacht habe. Nach der allgemeinen Lebenserfahrung könne eine solche Aussage in der entsprechenden Situation schon einmal fallen, ohne dass diese ernst gemeint bzw.

ernst zu nehmen sei. Schliesslich müsse zum Gespräch vom 19. November 2002 festgehalten werden, dass nicht einmal in der Verfügung vom 22. Januar 2003 klar gesagt werden konnte, dass Herr A. gegenüber von Herrn X. eine Drohung ausgesprochen habe.

3. In ihrer Rekursbeantwortung beantragt die Anstellungsbehörde die Abweisung des Rekurses.

4. In der Zwischenverfügung vom 21. März 2003 wies die zuständige Präsidentin der Personalrekurskommission das Gesuch des Rekurrenten um Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung ab.

III. Rechtliche Erwägungen

[...]

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.

2a.

Die Anstellungsbehörde kündigte das Arbeitsverhältnis gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. d PG aufgrund schwerer Pflichtverletzung. In ihrer Kündigungsverfügung vom 22. Januar 2003 führt die Anstellungsbehörde an, dass der Rekurrent ungenügende Leistungen erbracht habe und sehr massive, ernstzunehmende Drohungen gegen Leib und Leben von Angestellten ausgesprochen habe. Es liege insgesamt eine schwere Pflichtverletzung vor, die das Vertrauensverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Rekurrenten unwiderruflich zerstört habe.

2b.

Der Rekurrent bestreitet die ihm vorgeworfenen massiven Drohungen nicht. Im Personaldossier des Rekurrenten befindet sich denn auch eine Aktennotiz vom Januar 2003, welche unter anderem den Vorfall, der zur Kündigung geführt hat, zum Inhalt hat. Aus dieser Aktennotiz geht klar hervor, dass der Rekurrent sowohl gegen einen Mitarbeiter direkt wie auch indirekt gegen Herrn X., seinen direkten Vorgesetzten, Drohungen geäussert hat. Der betroffene Mitarbeiter hat die Aktennotiz unterschrieben. In der Rekursbegründung wird auf diesen Vorfall Bezug genommen und ausgeführt, dass der Rekurrent gegenüber einem Mitarbeiter gesagt habe, „dass einer wie Herr X. einfach erschossen werden sollte“. Der Rekurrent hat an der Verhandlung der Personalrekurskommission nicht teilgenommen und damit freiwillig auf eine persönliche Stellungnahme zu den Anschuldigungen verzichtet.

2c.

Nachdem die Anstellungsbehörde Kenntnis von den Drohungen des Rekurrenten erhalten hat, wurde umgehend fachliche Unterstützung beim Sozialdienst der Kantonspolizei Basel-Stadt angefordert. Frau Dr. Jacqueline Frossard, Leiterin des Sozialdienstes der Kantonspolizei Basel-Stadt, hat als Auskunftsperson ausgeführt, dass der Rekurrent mindestens 20 Waffenscheine für Faustfeuerwaffen besitze. Ein persönliches Gespräch habe sie mit dem Rekurrenten nicht geführt. Aufgrund der Aktenlage sowie Gesprächen mit diversen Personen halte sie jedoch den Rekurrenten für potentiell gefährlich. Sie

habe deshalb auch geraten, eine Strafanzeige zu erstatten, die Kündigungsverfügung unter Polizeischutz zu übergeben sowie den Rekurrenten per sofort freizustellen. Herr X. hat deshalb auch Strafanzeige gegen den Rekurrenten erhoben. Die Anstellungsbehörde hat die Kündigungsverfügung unter Polizeischutz übergeben und den Rekurrenten per sofort freigestellt. Zudem hat sie bewusst auf eine fristlose Kündigung verzichtet und sich im Rahmen ihrer Vernehmlassung für eine Bewilligung der anwaltlichen Vertretung ausgesprochen, um die Situation zu entschärfen. Dass der Rekurrent seine Drohungen unter Alkoholeinfluss und ausserhalb des Betriebes ausgestossen hat, kann sein Verhalten nicht rechtfertigen oder dazu führen, dass es nicht hätte ernst genommen werden müssen. Gerade die Suchtproblematik des Rekurrenten sowie sein offensichtlicher Zugang zu Waffen liessen zu Recht befürchten, dass er seine Drohungen wahrmachen könnte. Auch das Argument des Rekurrenten, Herr X. habe die Drohungen selbst verschuldet, weil er für das schlechte Arbeitsklima verantwortlich sei, kann sein Verhalten in keiner Weise rechtfertigen. Am Arbeitsplatz des Rekurrenten wurden im Rahmen einer Reorganisation dezentrale Bereiche, die über eine grosse Autonomie verfügt haben, zusammengelegt. Solche Reorganisationen sind naturgemäss mit Veränderungen verbunden, die bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Ängste oder Abwehrreaktionen auslösen können. Wie der Vorgesetzte des Rekurrenten anlässlich der Verhandlung jedoch ausführte, wurden bereits begleitende Massnahmen (Teamentwicklungsprojekte) eingeleitet, um das Betriebsklima zu verbessern. Dem Rekurrenten selbst wurde die Möglichkeit gegeben, mit der Sozialberatung des Betriebes in Kontakt zu treten.

2d.

Der Ratschlag und Entwurf zum Personalgesetz (Nr. 8941) vom 7. September 1999 führt zur schweren Pflichtverletzung Folgendes aus: „Lit. d knüpft an die disziplinarische Entlassung gemäss altem Recht an, wobei ein vorwerfbares Verschulden des Betroffenen – wohl in den meisten Fällen vorhanden – nicht unbedingt erforderlich ist. Damit schon eine einmalige Pflichtverletzung für eine Kündigung genügt, muss sie schwer sein. Dies ist dann der Fall, wenn das Vertrauen des Arbeitgebers in die künftige ordnungsgemässe Aufgabenerfüllung wesentlich beeinträchtigt ist, oder aber der Verbleib der betroffenen Person an der Arbeitsstelle das Vertrauen des Volkes in das ordnungsgemässe Funktionieren des Staates erschüttern würde.“

Anhaltspunkte, was konkret als schwere Pflichtverletzung zu qualifizieren sei, können zudem aus dem Appellationsgerichtsurteil in Sachen A.S. vom 12. August 2002 abgeleitet werden. Demnach unterscheidet das Personalgesetz zwischen schweren und anderen, sprich leichten Pflichtverletzungen. Als leichte Pflichtverletzungen qualifiziert es sodann beispielsweise „normale“ Vertragsverletzungen, wie Unpünktlichkeit, zu viele private Telefonate, übermässiges privates Internet-Surfen oder Flüchtigkeiten in der Arbeitserledigung. Weiter wird ausgeführt, dass schwere Pflichtverletzungen dann vorliegen, wenn sie geeignet sind, das dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegende Vertrauensverhältnis empfindlich zu stören.

Die Drohungen des Rekurrenten waren massiv und mussten unter den gegebenen Umständen ernst genommen werden. Sie waren zweifellos geeignet, das dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegende Vertrauensverhältnis empfindlich zu stören. Dies ergibt sich im vorliegenden Fall eindeutig aus dem Verhalten des Betriebes nach Kenntnisnahme der Drohungen des Rekurrenten (Beizug des Sozialdienstes der Kantonspolizei, Übergabe der Kündigung unter Polizeischutz etc.). Die Drohungen des Rekurrenten sind somit als schwere Pflichtverletzung im Sinne von § 30 Abs. 2 lit. d PG zu qualifizieren. Die Voraussetzungen für eine Kündigung aufgrund schwerer Pflichtverletzung sind im Ergebnis erfüllt und die Kündigung folglich zu schützen.

3.

Für eine Kündigung aufgrund schwerer Pflichtverletzung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d PG genügt ein einziges Vorkommnis. Insofern ist der Hinweis in der Kündigungsverfügung, dass der Rekurrent ungenügende Leistungen erbracht hat und dass diese zusammen mit den Drohungen insgesamt den Tatbestand der schweren Pflichtverletzung erfüllen, die zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen musste, nicht ganz korrekt. Hätte man dem Rekurrenten aufgrund seiner ungenügenden Leistungen kündigen wollen, hätte ihm zunächst eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt werden müssen und erst nach Ablauf dieser Frist hätte ihm unter der Voraussetzung, dass sich die Leistungen nicht verbessert haben, gekündigt werden können. Daraus lässt sich aber nicht ableiten, dass die Kündigung zu Unrecht erfolgt ist.

IV. Entscheid und Rechtskraft

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine Kündigung aufgrund schwerer Pflichtverletzung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d PG erfüllt sind. Der Rekurs von A. wurde 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. 25) und Schlussfolgerungen des ZPD.*

V. Relevante Rechtsnormen

§ 30 Abs. 2 lit. d PG: Ordentliche Kündigung aufgrund schwerer Pflichtverletzung