

VG vom 6. März 2012 zu PRK- Fall Nr. 91

Kurzfassung des Verwaltungsgerichtsurteils vom 6. März 2012 bezüglich fristloser Kündigung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf § 32 Personalgesetz.

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|---------------------------|--|------|
| Rechtsprobleme | Welche Themen betrifft dieser Entscheid? | S. 1 |
| Sachverhalt | Kurze Schilderung der Geschehnisse | S. 1 |
| Rechtliche Erwägungen | Begründung der Personalrekurskommission | S. 2 |
| Entscheid u. Rechtskraft | Entscheid der Personalrekurskommission | S. 7 |
| Schlussfolgerungen d. ZPD | Lehren, welche aus dem Entscheid gezogen werden können | S. 7 |
| Relevante Rechtsnormen | Auf welche Rechtsnormen stützt sich dieser Entscheid? | S. 8 |

I. Rechtsprobleme

1. Welches sind die Voraussetzungen einer fristlosen Kündigung (E. 3.1, 3.7, 4)
2. Verletzung von allgemeinen Treuepflichten: Auskunft- und Meldepflicht (E. 2.1, 3.4)
3. Pflichten der Mitarbeitenden bei Nebenbeschäftigungen (E. 3.5)

II. Sachverhalt

A. war seit dem 15. Januar 1995 bei der Abteilung B beim Amt X als Behindertenbetreuer mit einem Beschäftigungsgrad von 100% angestellt. Mit Verfügung vom 6. August 2009 kündigte das Departement Y A das Anstellungsverhältnis per Ende November 2009 mittels ordentlicher Kündigung mit der Begründung, er habe mit diversen Übergriffen auf Heimbewohner eine schwere Pflichtverletzung begangen, welche eine Weiterbeschäftigung für das Departement unzumutbar mache. A wurde per sofort freigestellt. Gegen diese Verfügung erhob er Rekurs bei der Personalrekurskommission, welcher mit Entscheid vom 12. April 2010 gutgeheissen wurde. Zuzufolge bereits erfolgter Wiederbesetzung konnte A. an seiner bisherigen Stelle nicht mehr weiter arbeiten, so dass für ihn ein anderer Arbeitsort gefunden werden musste. Das Departement Y hat ihm deshalb am 27. April 2010 seinen neuen Arbeitsplatz in der Wohngruppe II des Wohnheims L vorgestellt. A. hat den vorgeschlagenen Arbeitsplatz am 29. April 2010 besichtigt. Mit Schreiben vom 30. April 2010 teilte er jedoch mit, dass die vom Departement Y vorgeschlagene

Stelle für ihn nicht zumutbar sei, da er mit Frau C. die gleiche Person als Vorgesetzte habe wie an der bisherigen Stelle. Am 5. Mai 2010 erfuhr das Departement Y sodann, dass A. bereits seit dem 1. Dezember 2009 ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen ist. Da er dies dem Departement Y nicht meldete, hat dieses das Arbeitsverhältnis mit Verfügung vom 6. Mai 2010 wegen einer schweren arbeitsrechtlichen Pflichtverletzung fristlos aufgelöst. Gegen diese Verfügung erhob A. mit Eingabe vom 18. Mai 2010 Rekurs, welchen er mit Eingabe vom 4. Juli 2010 begründete. Nach einer mündlichen Verhandlung am 23. November 2010 hat die Personalrekurskommission des Kantons Basel-Stadt den Rekurs abgewiesen.

Gegen diesen Entscheid hat A., vertreten durch Dr. D., rechtzeitig Rekurs an das Verwaltungsgericht erhoben und diesen fristgerecht begründet. Er beantragt die kostenfällige Aufhebung des Entscheides der Personalrekurskommission sowie der Kündigungsverfügung. Das Departement Y beantragt in seiner Rekursantwort vom 30. Juni 2011 die kostenfällige Abweisung des Rekurses. Am 1. Juli 2011 reichte der Rekurrent eine Kopie des von ihm an das Departement Y gerichteten Schreibens ein, in welchem er – ohne Anerkennung einer Rechtspflicht – die Rückzahlung des seit Dezember 2009 bis und mit April 2010 seitens des Departements Y ausbezahlten Lohnens ankündigt. Mit Eingabe vom 25. Juli 2011 bestätigt das Departement Y den Eingang der entsprechenden Zahlung. Die Einzelheiten der Parteistandpunkte ergeben sich, soweit sie für den Entscheid von Bedeutung sind, aus den nachfolgenden Erwägungen.

III. Rechtliche Erwägungen

1.

Nach § 43 Abs. 1 Personalgesetz (SG 162.100) ist das Verwaltungsgericht zuständig zur Beurteilung von Rekursen gegen Entscheide der Personalrekurskommission betreffend Kündigung, fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses und Abfindung. Auf den vorliegenden, frist- und formgerecht eingereichten Rekurs ist daher einzutreten. Das Verwaltungsgericht entscheidet gemäss § 43 Abs. 2 Personalgesetz mit drei Mitgliedern in einem einfachen und raschen Verfahren über den Rekurs. Hinsichtlich der Kognition enthält das Personalgesetz keine besonderen Vorschriften. Es findet daher aufgrund der Verweisungsnorm von § 40 Abs. 5 Personalgesetz das Verwaltungsrechtspflegegesetz (VRPG; SG 270.100) Anwendung. Nach dessen § 8 ist im Folgenden zu prüfen, ob die Personalrekurskommission den Sachverhalt mangelhaft festgestellt, die massgebenden Vorschriften unrichtig angewendet, ihr Ermessen verletzt oder gegen allgemeine Rechtsgrundsätze oder verfassungsmässige Garantien verstossen hat.

2.

Gegenstand des vorliegenden Rekursverfahrens ist und zu prüfen gilt es, ob sich die vom Departement Y ausgesprochen fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Rekurrenten, welche von der Personalrekurskommission geschützt worden ist, als „unbegründet“ erweist. Allfällige Entschädigungsansprüche des Rekurrenten sind nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens.

2.1. Das Departement Y hat die fristlose Kündigung in vorliegendem Fall mit der Verletzung der Treupflicht seitens des Rekurrenten begründet. Dieser hätte sein neues Arbeitsverhältnis melden müssen. Indem er dies verschwieg und dadurch

während einiger Monate einen doppelten Lohn bezog, habe er eine schwere Pflichtverletzung begangen, aufgrund welcher die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar sei. Die Personalrekurskommission teilte diese Auffassung. Sie hat bei der Beurteilung in ihrem Entscheid eine Zweiteilung der Zeitperioden vorgenommen. Sie hat unterschieden zwischen einem Zeitraum (a) vom 1. Dezember 2009 bis zum 12. April 2010, in welchem der Rekurrent aufgrund der am 9. August 2009 ausgesprochenen Kündigung in keinem Arbeitsverhältnis zur Anstellungsbehörde stand, da dem Rekurs die aufschiebende Wirkung entzogen worden war. Ferner einem Zeitraum (b) zwischen dem 12. April 2010 und dem 6. Mai 2010, während dem das Arbeitsverhältnis aufgrund des Entscheids der Personalrekurskommission wieder aufgelebt ist. Für den Zeitraum (a) zwischen dem 1. Dezember 2009 bis zum 12. April 2010 verneinte die Personalrekurskommission eine Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten seitens des Rekurrenten, da dieser aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt gewesen sei, eine neue Stelle anzutreten. Demgegenüber sei das Arbeitsverhältnis durch den Entscheid ab dem 12. April 2010 wiederaufgelebt, so dass in dieser Phase bis zum 6. Mai 2010 die Treuepflichten wieder wirksam waren. Der Rekurrent sei daher zur Erhaltung seiner Ansprüche verpflichtet gewesen, der Anstellungsbehörde unverzüglich jede weitere Beschäftigung zu melden. Indem er dies unterlassen habe, habe er gegen eine arbeitsvertragliche Pflicht verstossen, so dass die Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung gemäss § 32 Personalgesetz erfüllt seien.

2.2 Der Rekurrent macht demgegenüber geltend, dass er in guten Treuen davon ausgegangen sei, dass ihm aufgrund der Verfügung vom 6. August 2009 der Lohn nur noch bis und mit November 2009 ausbezahlt werde und damit das Arbeitsverhältnis zumindest in einer ersten Phase Ende November 2009 endet (Rekursbegründung S. 8, 11). Er sei ausserdem mit sofortiger Wirkung freigestellt worden, sodass der Hinweis auf eine angebliche Nebenbeschäftigung fehl gehe. Die Verfügung vom 6. August 2009 sei erst mit Entscheid vom 12. April 2010 aufgehoben worden, sodass die Rekursgegnerin ihm für die Zeit ab dem 1. Dezember 2009 keine Vorschriften betreffend Erwerbstätigkeit habe machen können. Erst mit dem Entscheid vom 12. April 2010 sei das Arbeitsverhältnis wieder „in Kraft gesetzt“ worden (Rekursbegründung S. 13). Ausserdem hätten diverse Mitarbeiter der Rekursgegnerin gewusst, dass er ab dem 1. Dezember 2009 beim Wohnheim T arbeite, so dass nicht nachvollziehbar sei, weshalb die Rekursgegnerin erst am 5. Mai 2010 Kenntnis vom Anstellungsverhältnis erhielt. Hinzukomme, dass zwischen seinem Lohn bei der Rekursgegnerin und dem neuen Lohn beim Wohnheim T ein erheblicher Unterschied bestehe. Angesichts dessen sei nicht von einer schweren Pflichtverletzung auszugehen, so dass die fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt sei.

3

3.1 Gemäss § 32 Personalgesetz kann das Arbeitsverhältnis beidseitig ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden, wenn ein Umstand vorliegt, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann. Damit hat der kantonale Gesetzgeber die Voraussetzungen der ausserordentlichen Beendigung in ähnlicher Weise geregelt wie das Obligationenrecht (OR; SR 220). Nach dessen Art. 337 Abs. 2 OR kann jede Partei des Arbeitsvertrages, diesen „aus wichtigen Gründen“ jederzeit fristlos auflösen. Obwohl im Personalgesetz nicht von „wichtigen Gründen“ die Rede ist, zeigt ein Vergleich mit Art. 337 Abs. 2 OR, dass auch im kantonalen Personalrecht die ausserordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur

erfolgen kann, wenn wichtige Gründe vorliegen. Die Voraussetzungen hierfür entsprechen jenen von Art. 337 OR (HÄNNI, Beendigung öffentlicher Dienstverhältnissen in: Geiser/Münch [Hrsg.], Stellenwechsel und Entlassung, Basel 1997, Rz. 6.35; vgl. auch VGE 767/2006 vom 14. September 2006, Ratschlag zum Personalgesetz, S. 53). Eine fristlose Entlassung ist demnach nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt (MEYER, Staatspersonal in: Buser [Hrsg.], Neues Handbuch des Staats- und Verwaltungsrechts des Kantons Basel-Stadt, Basel 2008, 695; HÄNNI, a.a.O., Rz. 6.35). Ihre Zulässigkeit darf nur mit grosser Zurückhaltung angenommen werden, insbesondere da der Anstellungsbehörde bereits die ordentliche Kündigung nur unter besonderen Umständen möglich ist (§ 30 Personalgesetz); dies im Gegensatz zu den privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen, wo grundsätzlich Kündigungsfreiheit herrscht (VISCHER, Der Arbeitsvertrag, 3. Aufl., Basel 2005, S. 224).

3.2 In vorliegendem Zusammenhang hat sich die dem Rekurrenten gegenüber ausgesprochene ordentliche Kündigung vom 6. August 2009 im Nachhinein als unbegründet herausgestellt. Der Rekurrent hat die ursprünglich rechtswirksame Verfügung erfolgreich angefochten, da die Personalrekurskommission seinen Rekurs mit Entscheid vom 12. April 2010 gutgeheissen hat. Dadurch wurde die Kündigungsverfügung aufgehoben und verlor ohne weiteres ihre Rechtswirkungen (vgl. HÄFELIN/MULLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. Aufl., Zürich/St. Gallen 2010, N 953). Die aufgehobene Kündigungsverfügung bleibt somit völlig wirkungslos und kann keine Wirkungen auch auf einen späteren Zeitpunkt hin entfalten. Die Aufhebung der Kündigungsverfügung führt zur Weitergeltung des bisherigen Arbeitsverhältnisses (BIRKHÄUSER, Die Kündigung im öffentlichen Personalrecht des Kantons Basel-Stadt, BJM 2009, S. 24).

3.3 Daraus ergibt sich für die Beurteilung des vorliegenden Sachverhalts, dass der Rekurrent bis zum Entscheid der Personalrekurskommission vom 12. April 2010 aufgrund der (vorläufigen) Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Departement Y berechtigt gewesen ist, eine neue Stelle anzutreten. Dem Rekurs war die aufschiebende Wirkung entzogen. Anfechtbare Verfügungen sind grundsätzlich gültig und rechtswirksam (HÄFELIN/MULLER/UHLMANN, a.a.O., N 953). Ob sich aus einer nachvertraglich wirkenden Treuepflicht ergeben kann, dass der Rekurrent trotz (vorläufig) wirksamer Kündigung über die offenbar irrtümlich weiterhin erfolgte Lohnzahlung hätte informieren müssen, ist fraglich und liesse sich allenfalls aus dem Gebot des Handelns nach Treu und Glauben ableiten. Zu beachten ist aber, dass der Rekurrent aufgrund seines Rekurses zu Recht hoffen durfte, dass die Kündigungsverfügung nachträglich aufgehoben würde, so dass der Kanton für die Zeit von der ungerechtfertigten Auflösung bis zur Wiederaufnahme der Arbeit den Lohn ohnehin hätte nachbezahlen müssen, so dass es für ihn nicht undenkbar gewesen sein mag, dass der Lohn allenfalls aus diesem Grund weiterhin ausbezahlt wird (vgl. dazu etwa den Entscheid des Verwaltungsgerichts St. Gallen, SGGVP 2006 S. 46). Dass der Rekurrent unter diesen Umständen das Departement Y weder auf die weiterhin erfolgte irrtümliche Lohnzahlung seitens des Departements Y aufmerksam machte, noch die von ihm angetretene neue Stelle anzeigte, ist jedenfalls angesichts der damaligen Situation zwar als unschön zu bezeichnen. Eine Pflichtverletzung, welche eine Entlassung rechtfertigen würde, kann daraus aber, wie die Personalrekurskommission zur Recht festgestellt hat, nicht abgeleitet werden.

3.4 Anders stellt sich jedoch die Situation nach der Eröffnung des Urteils der Personalrekurskommission dar. Wird eine Verfügung innerhalb der Anfechtungsfrist erfolgreich angefochten, verliert sie ohne weiteres ihre Rechtswirkungen (HÄFELIN/MULLER/UHLMANN, a.a.O., N 953). Aufgrund der Aufhebung der Kündigungsverfügung vom 12. April 2010 entfaltet diese Verfügung keinerlei Wirkungen mehr, so dass das der Verfügung zugrundeliegende Arbeitsverhältnis zwischen dem Rekurrenten und dem Departement Y weiterhin Bestand hatte. Gestützt auf § 39 Abs. 2 Personalgesetz bietet der Arbeitgeber bei einer unbegründeten Auflösung des Arbeitsverhältnisses der betroffenen Person die bisherige Stelle oder ein neues, der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechendes Aufgabengebiet am bisherigen oder an einem anderen Arbeitsort an. Wenngleich vorliegend noch kein neuer Arbeitsort gefunden werden konnte, so hatte der Rekurrent sich ab dem 12. April 2009 zur Verfügung zu halten. Aus dem Arbeitsverhältnis ergeben sich neben der Arbeits- und Lohnzahlungspflicht auch Verpflichtungen zur gegenseitigen Interessenwahrung. Den Arbeitnehmer trifft eine besondere Sorgfalts- und Treuepflicht. Er hat grundsätzlich seine volle Arbeitskraft dem Amt zu widmen (HÄFELIN/MULLER/UHLMANN, a.a.O., Rz.1587). Im Interesse der ordnungsgemässen Erfüllung der Amtstätigkeit dürfen Nebenbeschäftigungen daher von einer Bewilligung abhängig gemacht werden. Entsprechend hält § 20 Abs. 2 Personalgesetz fest, dass die Ausübung einer Nebenbeschäftigung nur zulässig ist, wenn sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist. Ebenfalls bewilligungspflichtig ist die Nebenbeschäftigung, wenn dafür Arbeitszeit in Anspruch genommen wird (MEYER, a.a.O., S. 680). Genauso wie auch umgekehrt das Departement Y verpflichtet war, dem Rekurrenten eine zumutbare alternative Stelle anzubieten, war demnach auch der Rekurrent verpflichtet, dem Arbeitgeber seine volle Arbeitskraft anzubieten und seine arbeitsrechtlichen Treuepflichten zu erfüllen. Die Treuepflicht verlangt die ständige Aufrechterhaltung jener Vertrauensbasis, die für die Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer erforderlich ist (JAAG, Das öffentlichrechtliche Dienstverhältnis in dem Bund und in dem Kanton Zürich: Ausgewählte Fragen, ZBI 95 (1994), S. 455 f.). Unzulässig ist alles was die ordnungsgemässe Aufgabenerfüllung beeinträchtigt.

3.5 Entgegen der anderslautenden Ansicht des Rekurrenten (Rekursbegründung S. 12) ist die Tätigkeit des Rekurrenten im Wohnheim T im Verhältnis zu seinem Arbeitsvertrag mit dem Departement Y sehr wohl als Nebenbeschäftigung im Sinne von § 20 Personalgesetz zu betrachten. Der Umstand, dass es der Rekurrent nach der Eröffnung des Entscheides der Personalrekurskommission unterlassen hat, das Departement Y über seine neue Stelle zu unterrichten, ist somit als Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten resp. Seine Treuepflicht zu werten. Der Rekurrent wendet diesbezüglich ein, dass er seine Stelle beim Wohnheim T kurzfristig hätte verlassen können. Als Zeuge wird hierfür Herr M genannt (Rekursbegründung, S. 15). Der Rekurrent weist aber auf derselben Seite der Rekursbegründung darauf hin, dass bei T eine Probezeit von drei Monaten vereinbart worden sei und lediglich während der Probezeit das Arbeitsverhältnis jederzeit hätte gekündigt werden können. Da er die Stelle auf den 1. Dezember 2010 angetreten hat, ist die Probezeit im hier relevanten Zeitpunkt abgelaufen und die ordentliche Kündigungsfrist gemäss Vertrag wäre zum Tragen gekommen, welche gemäss Art. 335b Abs. 1 OR zumindest einen Monat beträgt. Zwar hätte das Departement Y bei der Beurteilung der Bewilligung der Nebenbeschäftigung berücksichtigen müssen, dass der Rekurrent aufgrund der zuvor erfolgten Kündigung grundsätzlich berechtigt gewesen ist, eine neue Stelle anzutreten. Die Anstellungsbehörde hätte aber die Bewilligung

zeitlich (unter Berücksichtigung der Kündigungsfrist) begrenzen und die Anrechnung des erzielten Lohnes anordnen können. Mit dem vollständigen Verschweigen seiner Nebentätigkeit und des entsprechenden Lohnbezugs hat der Rekurrent dem Departement Y die Möglichkeit verwehrt, gemäss § 20 Personalgesetz vorzugehen und hat damit seine vertraglichen Pflichten verletzt.

3.6 Hiergegen kann auch nicht eingewendet werden, dass dem Departements die Tätigkeit des Rekurrenten für das Wohnheim T bekannt gewesen sei, da drei Mitarbeitende des Departements Y von seiner Tätigkeit Kenntnis gehabt hätten (Rekursbegründung S. 9). Das blosses Wissen von einzelnen Mitarbeitenden des Departements Y über die Tätigkeit des Rekurrenten entbindet diesen nicht von seiner Pflicht, seinen Arbeitgeber offiziell über diese Tätigkeit zu informieren und damit sicherzustellen, dass die Anstellungsbehörde als solche darüber informiert ist. Da auch der Rekurrent nicht behauptet, er habe die von ihm genannten Personen im Sinne der Anstellungsbehörde resp. seiner Vorgesetzten direkt informiert, kann auch eine Anhörung der Zeugen unterbleiben.

3.7 Eine fristlose Entlassung ist gerechtfertigt, wenn sich der Arbeitnehmer besonders schwere Verfehlungen hat zuschulden kommen lassen und das Fehlverhalten auch tatsächlich zu einer tiefgreifenden Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt hat (TARNUTZER-MÜNCH, Kündigungsschutz, in: Geiser/Münch [Hrsg.], Stellenwechsel und Entlassung, Basel 1997, Rz. 2.60 m.H.). Zu einer fristlosen Entlassung führen können u.a. grobe Verletzungen der Treupflicht, was etwa bei der Arbeit für Dritte der Fall sein kann, wenn dadurch die Interessen des Arbeitgebers tangiert werden (JAR 1999, S. 289; BGer 4C.221/2004 vom 26. Juli 2004). Die für eine fristlose Entlassung geltend gemachten Vorkommnisse müssen objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrages nicht mehr zuzumuten ist (für das Privatrecht BGE 129 III 380 E. 2.1. S. 382). Die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss als einziger Ausweg erscheinen. Die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber setzt jedenfalls kein Verschulden des öffentlich-rechtlich Bediensteten voraus, sondern ist – abhängig von den Gründen, welche zur entsprechenden Situation geführt haben – immer dann möglich, wenn dem Arbeitgeber eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann (Urteil 2A.656/2006 vom 15. Oktober 2007 E. 5.1). Vorliegend hat der Rekurrent ohne den Arbeitgeber zu informieren und somit treuwidrig über einen längeren Zeitraum hinweg für einen anderen Arbeitgeber gearbeitet. Der Rekurrent hat es auch anlässlich von zwei aufeinanderfolgenden Besprechungen vom 27. April 2010 und am 29. April 2010 unterlassen, seinen Arbeitgeber auf das bestehende Arbeitsverhältnis hinzuweisen und auch in seinem Schreiben vom 30. April 2010 weiterhin nichts hiervon erwähnt. Unter diesen Umständen ist von einer gravierenden Verletzung der Treupflicht auszugehen, welche eine ausserordentliche Kündigung rechtfertigt. Das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien wurde durch das Verhalten des Rekurrenten tatsächlich auch zerstört, sodass dem Departement die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar war.

4.

Aus dem Gesagten folgt, dass das Departement Y zur fristlosen Kündigung nach § 32 Personalgesetz berechtigt war. Wie bei der ordentlichen Kündigung ist der Staat

auch bei der fristlosen Kündigung an öffentlichrechtliche Grundsätze gebunden. Die Kündigung muss deshalb verhältnismässig sein, die Verwaltung darf dasselbe Ziel nicht auch mit milderer Mitteln erreichen können (vgl. VGE 767/2006 vom 14. September 2007 E. 5.3). Angesichts der geschilderten Ausgangslage ist allerdings nicht ersichtlich, welche milderer Massnahmen als die Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich gewesen wären. Die Entlassung war deshalb auch nicht unverhältnismässig.

IV. Urteil u. Rechtskraft

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung gemäss § 32 PG erfüllt sind. Der Rekurs ist abzuweisen und der Entscheid der Personalrekurskommission ist zu bestätigen.

Das Urteil ist rechtskräftig.

V. Schlussfolgerungen des ZPD

- Die Voraussetzungen einer fristlosen Kündigung gemäss kantonalem Personalrecht stimmen mit denjenigen des Obligationenrechts (Art. 337 Abs. 2) überein. Gemäss § 32 PG kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden, wenn ein Umstand vorliegt, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann.
- Das kantonale Personalrecht erlaubt die ausserordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur, wenn sehr wichtige Gründe vorliegen, obwohl dies nicht ausdrücklich im Gesetz erwähnt wird.
- Eine fristlose Entlassung ist nur dann gerechtfertigt, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter besonders schwere Verfehlungen begangen hat und diese tatsächlich zu einer tiefgreifenden Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Ein Verschulden der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters wird nicht vorausgesetzt.
- Auch bei fristlosen Entlassungen ist die kantonale Verwaltung an öffentlichrechtliche Grundsätze gebunden. Die Kündigung muss deshalb verhältnismässig sein, wobei das Ziel nicht mit milderer Mitteln erreicht werden kann.
- Aus dem Arbeitsverhältnis ergeben sich neben der Arbeits- und Lohnzahlungspflicht auch Verpflichtungen zur gegenseitigen Interessenwahrung. Der Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter treffen dabei besondere Sorgfalts- und Treuepflichten. Diese sind unter anderem in Form von Mitteilungs- und Auskunftspflichten möglich: Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat den Arbeitgeber über Umstände zu informieren, welche die Arbeitsausführung während dem Arbeitsverhältnis erschweren oder verunmöglichen könnten.

- Gemäss § 20 PG ist eine Nebenbeschäftigung grundsätzlich zulässig. Sie unterliegt jedoch einer Bewilligungspflicht durch die Anstellungsbehörde, wenn dafür Arbeitszeit in Anspruch genommen oder die Aufgabenerfüllung dadurch beeinträchtigt wird. Dies liegt im Interesse der ordnungsgemässen Erfüllung der Amtstätigkeit.
- Die arbeitsvertragliche Meldepflicht, bzw. Informationspflicht besteht bereits bei Nebentätigkeiten, welche Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Diese Pflichten sind erst recht zu beachten, wenn die gesamte Arbeitskraft einem anderen Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird.
- Gemäss § 39 Abs. 3 PG kann der Regierungsrat, in Einverständnis mit der gekündigten Person, anstelle der Weiterbeschäftigung eine Entschädigung von maximal zwei Jahresgehältern ausrichten.

VI. Relevante Rechtsnormen

§ 32 PG

§ 20 PG

Art. 337 Abs. 2 OR