

## **PRK Fall Nr. 23: Ordentliche Kündigung aufgrund schwerer Pflichtverletzung**

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 21. Januar 2003 i.S. M. gegen die von der Anstellungsbehörde O. 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
Schlussfolgerung d. ZPD	Lehren, welche aus dem Entscheid gezogen werden können
Relevante Rechtsnormen	Welche Rechtsnormen sind im vorliegenden Fall zur Anwendung gelangt?

### **I. Rechtsprobleme**

1. Im vorliegenden Fall stellt sich die Frage, ob die bewusste Datenmanipulation zur Verschleierung fehlender Arbeitsleistung bzw. zur Vortäuschung eines nicht vorhandenen Arbeitspensums, das dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegende Vertrauensverhältnis derart massiv stört, dass eine schwere Pflichtverletzung angenommen werden kann. (E. 2b)
2. Ist eine Bewährungsfrist zu gewähren? (E. 2c)

### **II. Sachverhalt**

M. ist seit 1. April 1997 Mitarbeiter bei der Anstellungsbehörde O. Aufgrund von Hinweisen seitens der Mitarbeitenden haben die Vorgesetzten seine Arbeitsleistungen einer umfangreichen Kontrolle unterzogen und dabei diverse von M. selber zu verantwortende Missstände entdeckt. M. hielt den Anschein eines 100%-Pensums aufrecht, obwohl er nur eine tatsächliche Arbeitsleistung von ca. 70% erbrachte. Mittels Datenmanipulation verhinderte er die rasche Aufdeckung dieses Umstands. Am 22. Juli 2002 bekannte M. sich in einem Gespräch mit seinen Vorgesetzten zu den ihm vorgeworfenen Verfehlungen und begründete sie mit massiven privaten Problemen. Die Verfehlungen wurden von der Anstellungsbehörde O. als schwere Pflichtverletzung eingestuft, weshalb sie M. eine Selbstkündigung per 31. Dezember 2002 mit einer Verlängerungsmöglichkeit bis Ende Februar 2003 nahe legte. M. weigerte sich, das bestehende Arbeitsverhältnis selbst zu kündigen, worauf die Anstellungsbehörde O. das Arbeitsverhältnis am 31. Juli 2002 per 31. Oktober 2002 aufgrund schwerer Pflichtverletzungen gemäss § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz kündigte.

Gegen diese Kündigung erhob M. fristgemäss Rekurs. Er forderte die vollumfängliche Aufhebung der Verfügung vom 31. Juli 2002 und die Weiterbeschäftigung über den 31. Oktober 2002 hinaus.

### **III. Rechtliche Erwägungen**

1. [...]

2. [...]

#### **2a.**

Eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat unter Berücksichtigung der in § 30 Personalgesetz festgelegten Kündigungsvoraussetzungen zu erfolgen, namentlich muss bei Kündigungen nach Ablauf der Probezeit ein in § 30 Abs. 2 Personalgesetz genannter Kündigungsgrund vorliegen.

Ein in § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz genannter Kündigungsgrund stellt die wiederholte Missachtung von vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten oder die Begehung einer schweren Pflichtverletzung dar. Wird ein Arbeitsverhältnis wegen wiederholter Pflichtverletzung gekündigt, muss der betroffenen Mitarbeiterin bzw. dem betroffenen Mitarbeiter gemäss § 30 Abs. 3 Personalgesetz vorgängig eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt worden sein, bevor die Anstellungsbehörde die Kündigung verfügen kann. Bei einer schweren Pflichtverletzung muss hingegen keine Bewährungsfrist gewährt werden.

Die Anstellungsbehörde führt in der Kündigungsverfügung zwei schwere Pflichtverletzungen an: Der Rekurrent habe erstens den Anschein eines 100%-Pensums vorgetäuscht, indem er bestimmte notwendige Arbeitsabläufe unterliess, und so sein Pensum künstlich aufrecht erhielt. Zweitens habe er in der Folge durch nicht arbeitsrelevante Datenmanipulationen versucht, die rasche Aufdeckung seiner Arbeitsweise durch seine Vorgesetzten zu verhindern. Weiter führte die Anstellungsbehörde aus, dass sie keine neue Bewährungsfrist gewähren musste, da M. bereits am 4. Dezember 1998 wegen einer anderen Pflichtverletzung einen schriftlichen Verweis erhalten habe.

#### **2b.**

Die vorgetäuschte Mehrbeschäftigung des Rekurrenten hatte zur Folge, dass die Kolleginnen und Kollegen seine eigentliche Soll-Arbeitsquote indirekt mittragen mussten.

Der Ratschlag und Entwurf zum Personalgesetz 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 dafür, dass das vorliegende Verhalten als schwere Pflichtverletzung zu qualifizieren sei, lassen sich auch aus dem Appellationsgerichtsurteil i.S. A.S. vom 12. August 2002 ableiten. Demnach unterscheidet das Personalgesetz zwischen schweren und anderen, sprich leichten Pflichtverletzungen. Als leichte Pflichtverletzung qualifiziert das Urteil 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.

Aus diesen Ausführungen ergibt sich, dass das zu beurteilende Verhalten des Rekurrenten – bewusste Datenmanipulation zwecks Verschleierung fehlender Arbeitsleistung – als schwere Pflichtverletzung zu qualifizieren ist. Das Verhalten des Rekurrenten hat zu einem massiven Vertrauensbruch geführt. Dies wird allein schon dadurch belegt, dass für den Rekurrenten strenge Verhaltensweisungen für seine weitere Arbeit für die Zeit nach der Kündigung notwendig wurden. Es wurden von ihm tägliche Arbeitsrapporte verlangt, damit sowohl Arbeitsleistung als auch Ausführung kontrolliert werden konnten. Auch wurden sämtliche Systembewegungen (zeitlich und inhaltlich) kontrolliert und protokolliert.

Es weist auch nichts darauf hin, dass der Rekurrent nicht die Möglichkeit gehabt hätte, sich korrekt zu verhalten und seine Probleme mit seinen Vorgesetzten zu besprechen.

#### **2c.**

Bezüglich der in der Kündigungsverfügung angeführten Verwarnung vom 4. Dezember 1998 ist klarzustellen, dass diese für die Beurteilung der Rechtmässigkeit der Kündigung nicht von Bedeutung ist. Es ist unbestritten, dass es bei einer Kündigung aufgrund schwerer Pflichtverletzung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz keiner vorgängig angesetzten Bewährungsfrist bedarf, weshalb nicht weiter darauf einzugehen 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 Personalgesetz erfüllt sind. Der Rekurs von M. gegen die Kündigungsverfügung der Anstellungsbehörde O. wird abgewiesen.

### **V. Schlussfolgerungen des ZPD**

- Keine Bewährungsfrist notwendig bei einer Kündigung aufgrund einer schweren Pflichtverletzung.
- Eine schwere Pflichtverletzung kann zu einem massiven Vertrauensbruch führen. Dies ist v.a. dann der Fall, wenn Arbeitnehmende mit ihrem Verhalten gegen ihre Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber verstösst. Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist oft nicht mehr zumutbar.
- Ein Vertrauensbruch kann u.a. durch die speziellen, strengen Verhaltensaufgaben, welche der bzw. dem Mitarbeitenden während der Bewährungsfrist auferlegt worden sind, belegt werden (z.B. Pflicht, täglich Rapport über die geleistete Arbeit abzulegen; spezielle, nur auf die betroffenen Mitarbeitenden ausgerichtete Kontrollmassnahmen; usw.)
- Den Mitarbeitenden kann zugemutet werden, dass sie sich an ihre Vorgesetzten wenden, wenn sie aufgrund privater oder anderer Probleme ihre Arbeitsleistung nicht mehr vollständig bzw. vertragsgemäss erbringen können.

## **VI. Relevante Rechtsnormen**

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