

PRK Fall Nr. 60: Kündigung aufgrund wiederholter Missachtung von vertraglichen und gesetzlichen Pflichten / Bewährungsfrist

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 19. Januar 2006 i.S. S. gegen die vom Departement Y. verfügte Kündigung aufgrund wiederholter Missachtung von vertraglichen und gesetzlichen Pflichten gemäss § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz.

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprobleme	Welche Themen betrifft dieser Entscheid?
Sachverhalt	Kurze Schilderung der Geschehnisse
Rechtliche Erwägungen	Begründung der Personalrekurskommission
Entscheid u. Rechtskraft	Urteil der Personalrekurskommission
Schlussfolgerungen d. ZPD	Lehren, welche aus dem Entscheid gezogen werden könne
Relevante Rechtsnormen	Auf welche Rechtsnormen stützt sich dieser Entscheid?

I. Rechtsprobleme

1. Welchen gesetzlichen Anordnungen unterliegt die Bewährungsfrist (E. 2)?
2. Gültigkeitsvoraussetzungen der Bewährungsfrist (E. 2a)?
3. Sind die Auflagen als Eingriff in die Persönlichkeit zu qualifizieren (E. 2b)?

II. Sachverhalt

1.
S. arbeitete seit dem 9. Dezember 2002 in der Abteilung X. des Departements Y. Bereits nach wenigen Tagen traten Probleme zwischen S. und dem bestehenden Team auf. In der Folge wurde sie auf eigenen Wunsch in ein anderes Team versetzt. Nachdem sie gegenüber einer Kollegin geäußert hatte, sie fühle sich auch vom neuen Team nicht akzeptiert, führte die Leiterin der Abteilung X. mit ihr am 20. April 2004 ein Gespräch. Eine Mitarbeiterin der betrieblichen Sozialberatung begleitete S. zu diesem Gespräch. Mit S. wurden Zielvereinbarungen getroffen und es erfolgte wiederum eine Versetzung in ein anderes Team. Am 28. Mai 2004 beschwerte sich S. bei einer Kollegin über die Mitarbeitenden des Teams, warf deren Unterlagen zu Boden und lief weg. Am 1. Juni 2004 bat S. ihre Vorgesetzte um ein Gespräch. Sie teilte ihrer Vorgesetzten mit, sie wolle wieder beim alten Team arbeiten. Sie fühle sich dort sicherer und weniger beobachtet. Die Vorgesetzte erklärte ihr, dass eine Versetzung nicht möglich sei. Am 10. Juni 2004 wurde die Vorgesetzte von einer Mitarbeiterin darüber orientiert, S. erzähle immer wieder über ihre Tätigkeit im alten Team. Auch beklage sie sich ständig darüber, dass sie versetzt worden sei, während andere Mitarbeitende sich alles erlauben könnten. Am 17. Juni 2004 kam es erneut zu einem Zwischenfall. Als eine Mitarbeiterin darum bat, dass jemand das Telefon abnehme, fühlte sich S. angegriffen und monierte, dass sie alles allein machen müsse. In

der Folge führte die Vorgesetzte am 18. Juni 2004 ein weiteres Gespräch mit S. Nachdem sich das Verhalten von S. an ihrem Arbeitsplatz nicht verbesserte, stellte sie das Departement Y. am 7. Juli 2004 bis zur Abklärung ihrer aktuellen und zukünftigen Arbeitsfähigkeit frei. Mit Schreiben vom 1. März 2005 teilten die Gesundheitsdienste dem Departement Y. mit, die psychiatrische Begutachtung von S. habe ergeben, dass sie zu 20% in ihrer Arbeitsleistung eingeschränkt sei. Sie könne 100% an der Arbeitsstelle anwesend sein, erbringe aber in dieser Zeit nur eine Leistung von 80%. Die Gesundheitsdienste führten weiter aus, berufsbegleitende Massnahmen im Sinne einer Unterstützung am Arbeitsplatz wären aus psychiatrischer Sicht wichtig. Am 20. April 2005 nahm S. ihre Arbeit mit einem reduzierten Beschäftigungsgrad von 80% wieder auf. Gleichentags führten die Leiterin der Abteilung X. und eine Mitarbeiterin der Personalabteilung mit S. ein Gespräch. S. wurde eine Bewährungsfrist bis 30. September 2005 auferlegt. Auf den 26. Mai 2005 wurde S. von der Anstellungsbehörde zu einer Besprechung betreffend der während der Bewährungsfrist einzuhaltenden Auflagen eingeladen. S. nahm diesen Termin nicht wahr. Der Termin musste auf den 30. Mai 2005 verschoben werden. Am 30. Mai 2005 legte die Anstellungsbehörde S. nochmals dar, dass sie sich an die Auflagen zu halten habe, andernfalls dies die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge habe. Am 14. Juli 2005 bat S. ihren Vorgesetzten um ein Gespräch betreffend Ferienbezug. Der Vorgesetzte nutzte diese Gelegenheit, um S. über die neue Aufgabe an einem neuen Ort zu orientieren. S. erhob daraufhin den Vorwurf, man wolle sie abschieben. Ihr Vorgesetzter erklärte ihr, er wolle sie zu dieser Arbeit nicht zwingen und räumte ihr einen Tag Bedenkzeit ein. Drei Tage später teilte sie ihrem Vorgesetzten mit, sie werde diese Aufgabe übernehmen. Am 26. Juli 2005 und am 4. August 2005 hätte S. Gesprächstermine bei den Gesundheitsdiensten betreffend einer therapeutischen Betreuung gehabt. S. sagte diese Termine ohne Rücksprache mit der Anstellungsbehörde ab. Am 8. August 2005 wurde mit S. deswegen ein Gespräch geführt. Die Anstellungsbehörde teilte ihr mit, dass sie sich an die Weisungen ihrer Vorgesetzten zu halten habe. Des Weiteren wurde ihr mitgeteilt, dass Termine bei den Gesundheitsdiensten einzuhalten seien. Am 17. August 2005 kam es auf dem Flur zu einem Vorfall. Als S. an ihrem Vorgesetzten vorbeiging, teilte sie diesem aufgebracht mit, sie gehe nicht mehr an den neuen Arbeitsort. Am 18. August 2005 führte der Vorgesetzte mit ihr wegen des Vorfalls vom Vortag ein Gespräch. Der Vorgesetzte erklärte ihr, dass sie sich an seine Weisungen zu halten habe und die Arbeit am neuen Ort auch weiterhin verrichten müsse. Am 25. August 2005 führte die Leiterin der Abteilung X. und der Vorgesetzte mit S. ein weiteres Gespräch betreffend der Bewährungsfrist. S. wurde nochmals dargelegt, dass sie sich an die Auflagen zu halten habe. Am 30. September 2005 führte die Anstellungsbehörde mit S. ein Gespräch, um sie über die geplante Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses zu orientieren.

Mit Verfügung vom 30. September 2005 kündigte das Departement Y. das Arbeitsverhältnis von S. aufgrund wiederholter Missachtung von vertraglichen und gesetzlichen Pflichten gemäss § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz (PG) per 31. Dezember 2005. S. wurde freigestellt und einem allfälligen Rekurs die aufschiebende Wirkung entzogen.

2.
Gegen die Kündigungsverfügung vom 30. September 2005 reichte S. am 1. Oktober 2005 Rekurs bei der Personalrekurskommission ein. In der Rekursbegründung vom 31. Oktober 2005 beantragte ihr Advokat B., im Namen von S., die vollumfängliche Aufhebung der Kündigungsverfügung vom 30. September 2005 unter o/e-Kostenfolge.

3.-5.
[...]

III. Rechtliche Erwägungen der PRK

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. Im vorliegenden Fall verfügte die Anstellungsbehörde die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. d PG wegen wiederholter Missachtung vertraglicher oder gesetzlicher Pflichten. Eine Kündigung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d PG setzt voraus, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten wiederholt missachtet oder eine schwere Pflichtverletzung begangen hat. Bei weniger schwerwiegenden Verfehlungen, die lediglich im Wiederholungsfall zur Kündigung berechtigen, muss dieser gestützt auf § 30 Abs. 3 PG eine angemessene Bewährungsfrist vorangehen. 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 (vgl. Ratschlag und Entwurf zum Personalgesetz (Nr. 8941) vom 7. September 1999 S. 52).

2a.

S. wurde von der Anstellungsbehörde bei der Wiederaufnahme ihrer Arbeit im Rahmen von 80 Stellenprozenten wegen ihres Verhaltens vor der Freistellung eine Bewährungsfrist auferlegt mit folgendem Inhalt:

- Sie bearbeiten die anfallenden Arbeiten im Team und erkundigen sich beim Vorgesetzten bzw. der Stellvertretung, was als nächstes zu tun ist, wenn sie die Tagesarbeit erledigt haben.
- Sie halten sich an Anweisungen von Mitarbeitenden, die von den Vorgesetzten den Auftrag erhalten haben, sie einzuarbeiten oder zu instruieren.
- Um die Integration im Team zu verbessern, machen sie zusammen mit den Teamkolleginnen und -kollegen zwei Mal pro Tag 15 Minuten Pause.
- Während einer Information legen sie ihre Arbeit beiseite und hören aufmerksam zu, um diese anschliessend richtig umzusetzen.
- Sie bewahren Stillschweigen über interne Informationen und geben diese nicht nach aussen weiter.
- Sie halten sich an das Arbeitszeitreglement und die bis auf weiteres geltende tägliche Soll-Arbeitszeit von 6.72 Stunden (BG 80%). Ohne Anweisung der Vorgesetzten leisten sie keine Zusatzstunden.
- Sie verhalten sich gegenüber ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen freundlich und korrekt (beispielsweise keine Beschimpfungen und/oder abwertenden Bemerkungen).
- Sie lassen die Vergangenheit auf sich beruhen.

- Sie betrachten nicht mehr alle Vorkommnisse als gegen sie gerichtet (z.B. Gespräche unter Mitarbeitenden).
- Bei Problemen wenden sie sich an ihre Vorgesetzten.

Eine Bewährungsfrist ist gültig gesetzt, wenn die entsprechende Erklärung einen klaren Endtermin enthält und wenn zudem die Adressatin bzw. der Adressat weiss, dass es darum geht, dass sie bzw. er sich innerhalb dieser Frist bewähren kann (vgl. VGE vom 12. August 2002 i.S. A. S.). Das Schreiben der Anstellungsbehörde vom 20. April 2005 hielt unmissverständlich fest, dass ihr Arbeitsverhältnis gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. d PG aufgelöst werde, sofern die Rekurrentin während der Bewährungsfrist die Auflagen nicht einhält. Unbestritten blieb, dass die am 20. April 2005 bis 30. September 2005 auferlegte Bewährungsfrist hinsichtlich ihrer Dauer angemessen war.

2b.

Die Anstellungsbehörde teilte der Rekurrentin am 30. September 2005 mit, dass sie die Bewährungsfrist nicht bestanden habe. Sie begründete dies damit, dass es der Rekurrentin während der Bewährungsfrist nicht gelungen sei, folgende Auflagen einzuhalten:

- Die Rekurrentin hält sich an Weisungen ihres Vorgesetzten (einschliesslich die Wahrnehmung von Terminen bei den Gesundheitsdiensten).
- Die Rekurrentin betrachtet nicht mehr alle Vorkommnisse als gegen sich gerichtet, sondern akzeptiert Veränderungen und Weisungen (ohne Diskussion) und setzt diese um.
- Die Rekurrentin verhält sich gegenüber ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen freundlich und korrekt, wenn sie ins Büro kommt.
- Die Rekurrentin leistet einen Beitrag, um die Integration im Team zu verbessern, indem sie mit den Teamkolleginnen und -kollegen zwei Mal pro Tag 15 Minuten Pause macht.

In der Verhandlung der Personalrekurskommission vom 19. Januar 2006 wurde R., Vorgesetzter der Rekurrentin, als Auskunftsperson angehört. Auf die Frage, inwiefern sich die Rekurrentin während der Bewährungsfrist nicht an die Auflagen gehalten habe, führte er aus, dass es am 17. August 2005 zu einem Zwischenfall gekommen sei. Die Rekurrentin habe auf dem Flur im Vorbeigehen geschrieen, sie werde nicht mehr am neuen Arbeitsort arbeiten. Zudem hätten sich andere Mitarbeitende darüber beschwert, dass die Rekurrentin sie während der Arbeitszeit mit ihren privaten Problemen resp. Geschichten belästigen würde. Die Rekurrentin bestritt nicht, dass sie sich geweigert hatte, am neuen Arbeitsort zu arbeiten. Nach dem Gespräch mit ihrem Vorgesetzten war die Rekurrentin jedoch dazu bereit, ihre Arbeit dort weiterhin zu verrichten. Zum Vorwurf, dass sie andere Mitarbeitende belästigt habe, erklärte sie, dass sie diesbezüglich nie direkt angesprochen worden sei. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang auch, dass es sich bei dieser Beanstandung um keine Verhaltensweise der Rekurrentin gehalten hat, welche als Verstoss gegen eine in der Bewährungsfrist vom 20. April 2005 enthaltenen Auflagen subsumiert werden könnte. Des Weiteren wurde diese Beanstandung auch nicht in genügender Weise substantiiert. So waren von der Anstellungsbehörde zur Untermauerung dieses Einwands keine Auskunftspersonen resp. Zeugen benannt worden. Festgehalten werden kann, dass sich die Rekurrentin während der Bewährungsfrist nachweislich einmal einer Weisung ihres Vorgesetzten widersetzt hat. Entgegen den Ausführungen der Anstellungsbehörde hat die Rekurrentin jedoch nicht die Auflage erhalten, sich an Weisungen ihres Vorgesetzten zu halten. Die Kündigung aufgrund wiederholter Missachtung von vertraglichen und

gesetzlichen Pflichten kann daher nicht mit diesem einmaligen Vorkommnis während der Bewährungsfrist begründet werden.

Wenn die Anstellungsbehörde zudem geltend gemacht hat, die Rekurrentin habe zwei Termine bei den Gesundheitsdiensten sowie einen Besprechungstermin bei der Anstellungsbehörde nicht wahrgenommen, so ist festzuhalten, dass auch dies nicht Gegenstand der Auflagen während der Bewährungsfrist gewesen ist.

Die Rekurrentin machte des Weiteren geltend, einige Auflagen (z. B. betreffend Pausen oder betreffend Verhalten gegenüber Kolleginnen und Kollegen) hätten in unzulässiger Weise in ihre Persönlichkeit eingegriffen. Die Auflagen an die Rekurrentin sind in der Tat nicht sehr geschickt formuliert, wenn auch die Erfahrungen der Anstellungsbehörde mit der Rekurrentin durchaus dazu eine Erklärung liefern. Die Auflagen als Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Rekurrentin zu qualifizieren, würde aber zu weit gehen. Sie waren allerdings in keiner Art und Weise dazu geeignet, um bei Missachtung eine Kündigung wegen wiederholter Verletzung von vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten zu begründen. Dies führt dazu, dass der Rekurrentin ausser dem Vorfall betreffend Arbeitseinsatz am neuen Arbeitsort für die Dauer der Bewährungsfrist nichts vorzuwerfen ist.

Die Personalrekurskommission verkennt aber nicht, dass die Anstellungsbehörde grosse Anstrengungen unternommen hat, um die Rekurrentin in ihren Betrieb zu integrieren. So wurde die Rekurrentin mehrmals versetzt. Es wurden mit ihr, während ihrer Anstellungsdauer von drei Jahren resp. einer effektiven Tätigkeit von zwei Jahren, 22 Gespräche geführt. Die betriebliche Sozialberatung wurde zur Unterstützung der Rekurrentin beigezogen und die Gesundheitsdienste klärten ihre Arbeitsfähigkeit ab.

Die Personalrekurskommission empfiehlt der Rekurrentin, sich der aus Sicht der Gesundheitsdienste notwendigen Therapie zu unterziehen, um weiteren Schwierigkeiten vorzubeugen, da die Anstellungsbehörde jederzeit eine neue Bewährungsfrist auferlegen kann.

IV. Folgerungen

1.
Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine Kündigung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d PG nicht erfüllt sind. Der Rekurs von S., vertreten durch Advokat B., gegen die vom Departement Y. verfügte Kündigung wird daher gutgeheissen.

2.
Die Anstellungsbehörde hat in der Folge den Entscheid angefochten und an das Verwaltungsgericht weitergezogen. Das Verwaltungsgericht hat den Entscheid der Personalrekurskommission nicht geschützt und den Rekurs der Anstellungsbehörde gutgeheissen.

3.
Siehe auch Kurzzusammenfassung der Erwägungen des Verwaltungsgerichts (VGE zu PRK Fall Nr. 60) und Schlussfolgerungen des ZPD.

VI. Relevante Rechtsnormen

§ 30 Abs. 2 lit. d PG

§ 30 Abs. 3 PG