

## **PRK Fall Nr. 4: Ordentliche Kündigung aufgrund ungenügender Leistungen bzw. wiederholter vertraglicher Pflichtverletzung**

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 29.10.2001 i. S. A., gegen die von der Anstellungsbehörde G. 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

### **I. Rechtsprobleme**

1. Im vorliegenden Fall stellte sich einerseits die Frage, ob A. mit seinem Verhalten gegenüber seinen Vorgesetzten wiederholt seine vertraglichen Pflichten verletzt hat und somit eine ordentliche Kündigung gerechtfertigt war (E. 2b.).
2. Und andererseits, ob dem A. eine Bewährungsfrist im Sinne von § 30 Abs. 3 Personalgesetz (nachfolgend PG genannt) gewährt wurde (E. 2c.).

### **II. Sachverhalt**

Im Rahmen des Mitarbeiterbeurteilungsgesprächs erklärte sich A. mit seiner Beurteilung, wie auch mit der Zielvereinbarung nicht einverstanden. A. wurde aufgefordert *zu Handen seines Vorgesetzten* seine Einwände schriftlich festzuhalten. In der Folge verfasste A. eine Schrift *zu Handen der Leitung der Anstellungsbehörde*, worin er nicht nur zum Mitarbeiterbeurteilungsgespräch Stellung nahm, sondern darüber hinaus am Vorgesetzten sowie an einer weiteren Person heftige Kritik übte.

Es folgten Vermittlungsgespräche, doch anstatt sich zu einigen, verhärteten sich die Fronten der Beteiligten immer mehr. Von Seiten der Vorgesetzten stellte man fest, dass A. das System der Anstellungsbehörde in fundamentalen Punkten ablehne und man forderte ihn deshalb auf, sich nach einem neuen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber umzusehen. A. hingegen machte Mobbing-Vorwürfe seitens seiner Vorgesetzten geltend.

Ein halbes Jahr später wurde anlässlich des Austritts eines Mitarbeiters dessen Kundendossiers auf die übrigen Mitarbeitenden aufgeteilt. In der Folge weigerte sich

A., vom austretenden Mitarbeiter zusätzliche Kundendossiers zu übernehmen. Wegen dieser Weigerung wurde A. vom Abteilungsleiter wegen Nichtbefolgung einer Arbeitsanweisung schriftlich verwarnt.

Anlässlich einer Sitzung orientierte A. seine Arbeitskolleginnen und -kollegen darüber, dass er von der Leitung gemobbt werde. Diesen Vorwurf hielt er im Sitzungsprotokoll speziell fest.

Eine angebotene Versetzung zu einem anderen Amt lehnte A. ab und wendete sich an den Departementsvorsteher. A. beklagte sich bei diesem darüber, dass er seit rund einem Jahr von seinen Vorgesetzten gemobbt werde. Er machte geltend, dass die anderen Arbeitskollegen seine Meinung teilen würden, jedoch im Vorbringen ihrer Argumente müde geworden seien und Angst um ihre Stelle hätten. Im Weiteren stellte er verschiedene Forderungen auf, namentlich ersuchte er den Departementsvorsteher um Unterstützung bei der Rücknahme der falschen Anschuldigungen des Vorgesetzten, er habe die Arbeit verweigert. Ebenso forderte er eine Rücknahme der Kündigungsaufforderung bzw. -androhung. Zudem verlangte A. ein Coaching durch einen externen Fachmann zwischen den Mitarbeitenden und der Leitung. Schliesslich ersuchte er den Vorsteher um ein aktives Suchen eines für ihn adäquaten Arbeitsplatzes, da ihm eine weitere Arbeit an der jetzigen Stelle je länger desto weniger als sinnvoll erschien.

Weil im Verhalten des A. gegenüber seinen Vorgesetzten keine Besserung bzw. Einigung erzielt wurde, kündigte die Anstellungsbehörde dem A. ein halbes Jahr später aufgrund von ungenügender Leistungen bzw. wiederholter vertraglicher Pflichtverletzung.

### III. Aus den Erwägungen

1.[...]

2.[...]

**2a.**

Die Qualifikationsunterlagen belegen, dass dem Rekurrenten vorwiegend gute Leistungen attestiert worden sind. [...] Die Leistungen des Rekurrenten haben sich auch nach diesem letzten Mitarbeiterbeurteilungsgespräch vom 12. November 1999 nicht verschlechtert, zumindest sind keine Leistungseinbussen aktenkundig belegt, so dass dem Rekurrenten nun nicht ungenügende Leistungen vorgeworfen werden können. **Eine Kündigung wegen ungenügender Leistungen ist somit nicht gerechtfertigt.**

**2b.**

Dem Rekurrenten wird hingegen die Verletzung von vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten vorgeworfen.

Zu den massgebenden Pflichten der Arbeitnehmenden gehört die Treuepflicht. Aus dieser erwächst die Verpflichtung, die legitimen Interessen des Arbeitgebers zu wahren. Ebenso gehört gegenseitiges Vertrauen zu den Fundamenten des Arbeits-

vertrages. Wenn dieses Vertrauensverhältnis zerstört ist, namentlich durch die Verletzung der Treuepflicht, kann dies in besonders gravierenden Fällen sogar eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Eine wiederholte Verletzung der Treuepflicht kann eine ordentliche Kündigung im Sinne von § 30 Abs. 2 lit. d PG begründen.

Zur Treuepflicht gehört es u.a., sachlich geübte Kritik entgegenzunehmen. Zulässig ist es, sich ebenso sachlich gegen eine als ungerecht empfundene Kritik zu wehren. Querulatorisches Verhalten oder ein Verhalten, welches darauf abzielt, erlittene Kritik durch ein abwertendes oder anschwärzendes Verhalten zu beantworten, verstösst gegen die Treuepflicht.

Im vorliegenden Fall hat der Rekurrent auf das Mitarbeiterbeurteilungsgespräch mit einer Beschwerdeschrift an die Leitung der Anstellungsbehörde reagiert. In dieser Beschwerde kommt nicht nur zum Ausdruck, dass der Rekurrent jene Beurteilungen des Vorgesetzten weitgehend ablehnt, sondern der Rekurrent wertet den Führungsstil seines direkten Vorgesetzten und einer weiteren Person erheblich ab und macht diese für lange schwelende Personalprobleme verantwortlich. Erschwerend dabei ist, dass der Rekurrent seine Kritik verallgemeinert, so dass der Eindruck erweckt wird, die anderen Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen hätten die gleiche Überzeugung und er sei ihr Sprecher.

Bereits diese erste schriftliche Beschwerde geht über das Mass einer zulässigen sachlichen Kritik des Vorgesetzten hinaus, wobei erschwerend hinzukommt, dass diese Beschwerde nicht an den direkten Vorgesetzten, sondern an die Leitung der Anstellungsbehörde adressiert war. [...]

Obwohl die Art und Weise der vom Arbeitgeber angeordneten Umverteilung des Kundenstammes eines austretenden Mitarbeiters klar kommuniziert worden war, weigerte sich der Rekurrent im Juni 2000, Kundendossiers zu übernehmen. Dies wurde auch von einem ehemaligen Mitarbeiter, der anlässlich der Verhandlung der Personalrekurskommission als Auskunftsperson angehört worden ist, ausdrücklich bestätigt. Wegen dieser Weigerung wurde der Rekurrent vom Vorgesetzten am 13. Juni 2000 schriftlich verwarnt.

Wenige Tage danach, nämlich am 21. Juni 2000, bezichtigte der Rekurrent die Leitung anlässlich einer Sitzung, ihn zu mobben. Diesen Vorwurf hielt er im Protokoll fest, welches von einem weiteren Personenkreis, nämlich von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, eingesehen werden konnte. [...]

Am 29. Dezember 2000 schrieb der Rekurrent sogar an den Departementsvorsteher und beklagte sich darüber, dass er von seinem Vorgesetzten sowie von weiteren Personen gemobbt werde. Zudem kritisierte er den Führungsstil seiner Vorgesetzten heftig und behauptete, dass der Führungsstil die Mitarbeitenden krank machen würde. Schliesslich stellte er gegenüber dem Departementsvorsteher verschiedene Forderungen auf. [...]

Die vorstehenden Ausführungen machen deutlich, dass der Rekurrent auf die durchaus sachlich vorgebrachten Verbesserungsvorschläge des Vorgesetzten im Mitarbeiterbeurteilungsgespräch vom 12. November 1999 und danach auf die ver-

schiedenen Vermittlungsgespräche jeweils nicht mit korrekter, sachlicher Kritik reagiert hat. Vielmehr hat der Rekurrent in zunehmendem Masse seine Vorgesetzten mit erheblichen, teils ehrenrührigen Vorwürfen konfrontiert. Er schwärzte seine Vorgesetzten - nämlich den direkten Vorgesetzten sowie weitere Personen - zuerst bei der Leitung der Anstellungsbehörde und danach auch bei den anderen Mitarbeitenden an.

Schliesslich wandte er sich mit seinen Bezeichnungen selbst an den Departementsvorsteher. In keinem der wiederholt stattfindenden Vermittlungsgespräche konnte der Rekurrent dazu bewogen werden, von seinen Anschuldigungen abzuweichen. Unter diesen Umständen trifft der gegen ihn erhobene Vorwurf zu, er lehne das System in fundamentalen Punkten ab und er verletze seine arbeitsvertraglichen Pflichten, die von ihm die Wahrung der Interessen des Arbeitgebers verlangten.

**Die vorstehend eingehend geschilderten Beschuldigungen des Rekurrenten gehen über jedes Mass einer sachlichen Kritik hinaus. Mit der wiederholten Aburteilung seiner Vorgesetzten hat der Rekurrent seine arbeitsvertragliche Treuepflicht wiederholt verletzt. Daran ändert auch nichts, dass er mehrmals mündlich wie auch schriftlich beteuert hat, die Vorgesetzten zu akzeptieren. Denn dieses Bekenntnis steht in einem Widerspruch zu seinem tatsächlichen Verhalten und ist daher nicht glaubhaft.** Die durchwegs ablehnende Haltung des Rekurrenten gegenüber seinen Vorgesetzten kam auch anlässlich der Verhandlung der Personalrekurskommission vom 29. Oktober 2001 deutlich zum Ausdruck.

**[...] Nach allem ist festzustellen, dass der Rekurrent seine arbeitsvertragliche Treuepflicht wiederholt so verletzt hat, dass eine ordentlichen Kündigung wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten begründet ist.**

## **2c.**

Im vorliegenden Fall hat der Co-Leiter dem Rekurrenten erstmals am 15. Februar 2000, nachdem der erste Vermittlungsversuch deutlich gescheitert ist, schriftlich mitgeteilt, dass er (der Co-Leiter) aus der Kritik entnehme, dass der Rekurrent das System in fundamentalen Punkten ablehne. In diesem Schreiben forderte er den Rekurrenten auf, sich nach einem neuen Arbeitsplatz umzusehen. Ein zweites Mal ist der Rekurrent am 29. Juni 2000 informiert worden, dass ein Antrag auf Auflösung seines Arbeitsverhältnisses gestellt werde; diese Kündigungsanzeige wurde ausgesprochen, nachdem der Rekurrent sich geweigert hatte, seinen protokollarisch festgehaltenen Mobbing-Vorwurf zurückzunehmen.

Bereits am 24. August 2000 kündigte der Co-Leiter erneut die Auflösung des Arbeitsverhältnisses an, nachdem der Rekurrent seinen direkten Vorgesetzten wie auch eine weitere Person der Unfähigkeit und Überforderung bezichtigt hatte. Der Rekurrent wurde zudem erneut angehalten, sich eine andere Arbeitsstelle zu suchen. Trotz all dieser konkreten Anzeichen einer drohenden Kündigung hat der Rekurrent zu keinem Zeitpunkt nur die geringste Einsicht gezeigt. Im Gegenteil, nach jedem Vermittlungsversuch der Vorgesetzten hat der Rekurrent seine Beschuldigungen nur noch vehementer geäussert. Von der ersten Aufforderung des Co-Leiters vom 15. Februar 2000, sich nach einer neuen Arbeitsstelle umzusehen, bis zur tatsächlichen Kündigung am 3. Juli 2001 hatte der Rekurrent mehr als genügend Zeit, seine Haltung gegenüber seinen Vorgesetzten zu überdenken und zu

ändern. Zudem hatte er in der fraglichen Zeit ein konkretes Stellenangebot abgelehnt. Unter diesen Umständen musste dem Rekurrenten klar sein, dass sein Arbeitsverhältnis durch Kündigung aufgelöst werde, wenn er sein Verhalten nicht ändere. **Dabei ist dem Umstand Rechnung zu tragen, dass von der ersten Intervention des Co-Leiters vom 15. Februar 2000 bis zur Kündigung am 3. Juli 2001 nahezu eineinhalb Jahre verstrichen, in denen dem Rekurrenten die Möglichkeit zur Verhaltensänderung gewährt worden ist. Insgesamt ist das gesetzliche Erfordernis, dass gemäss § 30 Abs. 3 PG vor einer Kündigung wegen wiederholter Pflichtverletzung eine Bewährungsfrist einzuräumen ist, im vorliegenden Fall erfüllt worden.**

#### **IV. Entscheid und Rechtskraft**

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Rekurrent mit seiner konstant ablehnenden Haltung und seinen teils ehrenrührigen Vorwürfen gegenüber seinen Vorgesetzten seine arbeitsvertragliche Treuepflicht wiederholt verletzt hat. Im Rahmen verschiedener Vermittlungsversuche hat die Leitung der Anstellungsbehörde den Rekurrenten wiederholt, jedoch erfolglos, angehalten, seine Haltung gegenüber seinen Vorgesetzten zu ändern. Zudem ist dem Rekurrenten von der ersten schriftlichen Aufforderung des Co-Leiters vom 15. Februar 2000, sich nach einer neuen Arbeitsstelle umzusehen, bis zur tatsächlichen Kündigung am 3. Juli 2001 genügend Zeit zur geforderten Verhaltensänderung eingeräumt worden. Dementsprechend sind die Voraussetzungen für eine ordentliche Kündigung wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten gemäss § 30 Abs. 2 lit. d PG erfüllt. Der Rekurs von A. wird daher abgewiesen. Gegen diesen Entscheid hat der Rekurrent Rekurs erhoben. Aus diesem Grunde ist der Entscheid noch nicht rechtskräftig.

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

- Die geschilderten Beschuldigungen des Rekurrenten gehen über jedes Mass einer sachlichen Kritik hinaus. Mit der wiederholten Aburteilung seiner Vorgesetzten hat der Rekurrent seine arbeitsvertragliche Treuepflicht wiederholt verletzt. Zur Treuepflicht gehört es u.a., sachlich geübte Kritik entgegenzunehmen. Zulässig ist es, sich ebenso sachlich gegen eine als ungerecht empfundene Kritik zu wehren. Querulatorisches Verhalten oder ein Verhalten, welches darauf abzielt, erlittene Kritik durch ein abwertendes oder anschwärzendes Verhalten zu beantworten, verstösst gegen die Treuepflicht.
- Bezüglich der Bewährungsfrist halten wir an unserer bisherigen Empfehlung fest: Wird eine ordentliche Kündigung aufgrund von § 30 Abs. 2 lit. c und d PG ausgesprochen (ungenügende Leistung bzw. wiederholte Pflichtverletzung), so ist vorgängig ausdrücklich eine angemessene Bewährungsfrist einzuräumen (vgl. § 30 Abs. 3 PGT). Die Bewährungsfrist ist schriftlich und begründet aufzuerlegen. Zuständig hierfür ist die Anstellungsbehörde (vgl. § 14 ÜbVO PG).

Die nachstehende Gegenüberstellung gibt Ihnen eine Übersicht über die wichtigsten Pflichten der Arbeitnehmenden sowie des Arbeitgebers:

### **Pflichten der Arbeitnehmenden**

- **Persönliche Arbeitspflicht**  
*Die Arbeitnehmenden haben Ihre Arbeitspflicht persönlich zu erfüllen.*
- **Sorgfalts- und Treuepflicht**  
*Diese gilt sowohl gegenüber den anderen Mitarbeitenden, den Vorgesetzten als auch gegenüber den Arbeitsgeräten (Material).*
- **Rechenschafts- und Herausgabepflicht**  
*Hierbei haben die Arbeitnehmenden über alles Rechenschaft abzulegen bzw. alles herauszugeben, was Sie von Dritten in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten erfahren bzw. erhalten.*
- **Überstundenarbeit**  
*Unter bestimmten Umständen und sofern zumutbar sind die Arbeitnehmenden verpflichtet Überstunden zu leisten.*
- **Befolgung von Anordnungen und Weisungen**  
*Ihre Grenzen hat die Gehorsampflicht der Arbeitnehmenden dort, wo allenfalls die Weisungen das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmenden verletzen oder sie einfach schikanös sind.*
- **Geheimhaltungspflicht**  
*Grundsätzlich unterliegen Informationen, welche die Arbeitnehmenden während der Arbeitszeit erfahren der Geheimhaltung (vgl. § 19 PG).*

### **Pflichten des Arbeitgebers**

- **Lohnzahlungspflicht**  
*Für die verrichtete Tätigkeit der Arbeitnehmenden hat der Arbeitgeber Lohn zu entrichten.*
- **Lohnfortzahlungspflicht**  
*Unter bestimmten Umständen (Krankheit, Unfall, Militär, Schwangerschaft etc.) hat der Arbeitgeber weiterhin die Pflicht den Lohn zu entrichten, obwohl er keine Gegenleistung der Arbeitnehmenden erhält.*
- **Arbeitsgeräte, Material**  
*Der Arbeitgeber hat das für die Verrichtung der Arbeit nötige Material zur Verfügung zu stellen.*
- **Schutz der Persönlichkeit**  
*Der Arbeitgeber hat auf die Persönlichkeit und Gesundheit der Arbeitnehmenden gebührend Rücksicht zu nehmen.*
- **Ferien und Freizeit**  
*Die Gewährung von Ferien und Freizeit gehört ebenfalls zu den Arbeitgeberpflichten.*
- **Arbeitszeugnis**  
*Die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses gehört zu den Arbeitgeberpflichten.*
- **Personalvorsorge, Versicherungen**  
*Die Personalvorsorge sowie der Abschluss allfälliger Versicherungen sind ebenfalls Sache des Arbeitgebers.*
- **Datenschutz**  
*Der Arbeitgeber hat den Datenschutz zu beachten und darf Daten über die Arbeitnehmenden nur soweit bearbeiten, soweit sie das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages notwendig sind.*