

PRK Fall Nr. 80: Kündigung aufgrund schwerer Pflichtverletzung

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 20. Februar 2008 i.S. X. gegen die vom Departement Z. verfügte Kündigung aufgrund einer schweren Pflichtverletzung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz (PG).

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. 4
Schlussfolgerungen d. ZPD	Lehren, welche aus dem Entscheid gezogen werden können	S. 4
Relevante Rechtsnormen	Auf welche Rechtsnormen stützt sich dieser Entscheid?	S. 5

I. Rechtsprobleme

1. Wann kann auf das Erfordernis des aktuellen Rechtsschutzinteresses verzichtet werden (E. 4)?
2. Wann ist eine Abfindung gemäss den gesetzlichen Bestimmungen geschuldet (E. 5)?

II. Sachverhalt

1.
X. arbeitete seit dem 1. Mai 1991 im Departement Z. Ab 1. Februar 1995 bekleidete der Rekurrent nach einer entsprechenden Aus- und Weiterbildung eine Funktion im Bereich Q., per 1. Juli 2000 wurde er befördert.
2.
Mit vorsorglicher Verfügung vom 15. Dezember 2006 wurde X. aus organisatorischen Gründen und wegen schweren Pflichtverletzungen (Personalführungskultur und Führungsverhalten) freigestellt.

3.

Mit Verfügung vom 19. Juni 2007 wurde das Arbeitsverhältnis mit X. durch das Departement Z. gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. d des Personalgesetzes vom 17. November 1999 (PG) wegen schwerer Pflichtverletzung per 30. September 2007 gekündigt.

4.

Mit Schreiben vom 26. Juni 2007 meldete Dr. E. Rekurs gegen die Kündigungsverfügung an.

5.

Mit Rekursbegründung vom 20. Juni (recte Juli) 2007 wurde die Rekursbegründung eingereicht und unter o/e-Kostenfolge beantragt, es sei die Verfügung vom 19. Juni 2007 aufzuheben und festzustellen, dass die Kündigung rechtswidrig ist. Eventualiter sei das Departement Z. zu verpflichten, eine Abfindung in Höhe von Fr. 122'576.-- (brutto) zu bezahlen. Auch wurde darum ersucht, die anwaltliche Vertretung zu bewilligen.

6.

Mit Schreiben vom 1. Oktober 2007 wurde die Rekursantwort eingereicht und beantragt, der Rekurs sei vollumfänglich abzuweisen und der Rekursgegnerin sei die anwaltliche Vertretung zu bewilligen.

7.

Am 11. Oktober 2007 teilte Dr. E. mit, dass der Rekurrent per 1. Oktober 2007 im Kanton K. eine neue Stelle angetreten hat. Gleichzeitig änderte sie das Rechtsbegehren in dem Sinne, dass festzustellen sei, dass die Verfügung rechtswidrig ist und die Rekursgegnerin demzufolge zu verpflichten sei, dem Rekurrenten eine Abfindung in Höhe von Fr. 122'576.-- zu bezahlen.

8. – 11.

[...]

III. Rechtliche Erwägungen

1.

[...]

2.

Durch den Antritt der neuen Stelle ist das am 20. Juli 2007 gestellte Hauptrechtsbegehren – nämlich die Aufhebung der Verfügung und somit Weiterbeschäftigung des Rekurrenten – gegenstandslos geworden. Insofern kann auf dieses Rechtsbegehren nicht mehr eingetreten werden. Der Rekurrent hat dies erkannt und hat daher am 11. Oktober 2007 in seinem geänderten Rechtsbegehren die Feststellung der Widerrechtlichkeit der Kündigungsverfügung und die Bezahlung einer Abfindung beantragt.

3.

In einem Rekursverfahren müssen die Anträge grundsätzlich erst mit der Rekursbegründung gestellt werden und können daher gegenüber den bereits in der Rekursanmeldung gestellten auch beliebig abgeändert und erweitert werden. Nach Ablauf der Rekursfrist können sie jedoch lediglich präzisiert beziehungsweise klargestellt

oder mit Nebenpunkten ergänzt werden, da sonst die gesetzlichen Rekursfristen beliebig umgangen werden könnten. Insoweit gilt somit die Eventualmaxime. Rekursänderungen sind somit grundsätzlich unzulässig (A. Schwank, Das verwaltungsinterne Rekursverfahren des Kantons Basel-Stadt, in: Basler Studien zur Rechtswissenschaft, Reihe B: Öffentliches Recht, Band 67, S. 147 f.).

Grundsätzlich zulässig ist es jedoch, das Rechtsbegehren zu ändern, wenn neue Tatsachen vorliegen und sich aus diesen ein neues Rechtsbegehren ergibt. Der Rekurrent leitet aus dem Umstand, dass er im Kanton K. ab dem 1. Oktober 2007 eine neue Stelle angetreten hat, ein Interesse auf Feststellung der Rechtswidrigkeit der Kündigung ab.

4.

Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden. Wie bereits beim durch den Stelleantritt obsolet gewordenen Hauptbegehren stellt sich auch beim geänderten Rechtsbegehren die Frage nach der Beschwerdelegitimation des Rekurrenten.

Zum Rekurs berechtigt ist derjenige, der durch die angefochtene Verfügung berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an ihrer Aufhebung oder Abänderung hat. Gleichzeitig muss es sich um ein aktuelles Interesse handeln. Dies ist dann der Fall, wenn die Anfechtung für den Rekurrenten sowohl beim Einreichen des Rekurses als auch im Zeitpunkt der Urteilsfällung eine praktische Bedeutung hat und ihm die allfällige Gutheissung des Rechtsmittels einen gegenwärtigen und praktischen Nutzen einträgt in dem Sinn, dass dadurch der Eintritt eines wirtschaftlichen, ideellen, materiellen oder anderweitigen Nachteils verhindert wird. Auf das Erfordernis des aktuellen Interesses wird ausnahmsweise nur dann verzichtet, wenn der gerügte Eingriff sich jederzeit wiederholen kann, seine rechtzeitige Überprüfung auf dem Rekursweg jedoch wegen der Dauer des Verfahrens kaum je möglich und deshalb kein endgültiger Entscheid in Grundsatzfragen herbeizuführen ist (Rhinow/Koller/Kiss, Öffentliches Prozessrecht und Justizverfassungsrecht des Bundes, 1996, Rz. 1778 f.).

Auch ein Feststellungsbegehren setzt notwendigerweise ein aktuelles Interesse des Rekurrenten an einer solchen Entscheidung voraus. Ein solches Feststellungsinteresse liegt vor, wenn für den Rekurrenten sonst eine Ungewissheit, eine Unsicherheit oder eine Gefährdung seiner Rechtsstellung vorliegt. Mit anderen Worten muss der Feststellungsentscheid dem Rekurrenten einen sonst nicht erreichbaren Vorteil bringen. Nur dann liegt ein Rechtsschutzinteresse, welches Voraussetzung für die Durchführung des Rekursverfahrens ist, vor. Der Rekurrent hat durch den Antritt einer neuen Stelle sein klares Desinteresse an einer Weiterbeschäftigung bei der Rekursgegnerin manifestiert. Aus der blossen Feststellung der Rechtswidrigkeit der Kündigung kann er nichts zu seinen Gunsten ableiten. Ein aktuelles und schützenswertes Interesse des Rekurrenten an einer solchen Feststellungsverfügung ist unter diesen Umständen zu verneinen. Auf den Rekurs kann daher nicht eingetreten werden. Damit ist nur noch zu prüfen, ob eine Abfindung geschuldet ist.

5.

Die Anstellungsbehörde setzt dann eine Abfindung fest, wenn einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin gekündigt wird, weil er oder sie an der Erfüllung ihrer Aufgaben verhindert ist oder wenn die Arbeitsstelle aufgehoben wird und die Zuweisung eines neuen Aufgabenbereichs sich als unmöglich erwiesen hat (§ 36 Abs. 1 PG). Eine

Abfindung kann ausserdem vereinbart werden, wenn das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst wird (§ 36 Abs. 2 PG).

Eine Entschädigung ist im Falle einer missbräuchlichen Kündigung (§ 38 Abs. 2 PG) während der Probezeit und bei einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung in Einverständnis mit der gekündigten Person (§ 39 Abs. 2 PG) geschuldet.

Der Rekurrent macht, entgegen dem in der Kündigungsverfügung aufgeführten Grund der schweren Pflichtverletzung, geltend, dass die gezielte Stilllegung der Abteilung aufgrund der Reorganisation zu seiner Kündigung geführt habe. Dass es in diesem Zusammenhang zur Aufhebung seiner Stelle gekommen ist, macht er aber zu Recht nicht geltend. Vielmehr ist es offenbar so, dass seine Stelle während seiner Freistellung mit einer anderen Person besetzt worden ist. Damit fehlt jedoch die entscheidende Voraussetzung für die Gewährung einer Abfindungssumme im Sinne des Personalgesetzes. Weitere Tatbestände, die zu einer Abfindung oder Entschädigung gemäss den gesetzlichen Bestimmungen führen müssten, sind nicht erkennbar und werden vom Rekurrenten auch nicht geltend gemacht. Insbesondere macht der Rekurrent keine missbräuchliche Kündigung im Sinne von Art. 336 OR geltend, wobei hier zu beachten ist, dass in einem solchen Fall primär keine Entschädigung geschuldet wäre sondern eine Weiterbeschäftigung angeordnet werden müsste.

IV. Entscheid u. Rechtskraft

Vorliegend fehlt es dem Rekurrenten an einem aktuellen und schutzwürdigen Interesse für einen Rekursentscheid sowie einer Feststellungsverfügung. Für die Ausrichtung einer Abfindung oder Entschädigung liegen keine gesetzlichen Voraussetzungen vor. Der Rekurs von X. gegen die Kündigungsverfügung vom 19. Juni 2007 wird somit abgewiesen, soweit überhaupt darauf eingetreten werden kann.

Der Entscheid ist rechtskräftig.

V. Schlussfolgerungen d. ZPD

- Auf das Erfordernis des aktuellen Interesses kann ausnahmsweise verzichtet werden, wenn der gerügte Eingriff sich jederzeit wiederholen kann, seine rechtzeitige Überprüfung auf dem Rekursweg jedoch wegen der Dauer des Verfahrens kaum je möglich und deshalb kein endgültiger Entscheid in Grundsatzfragen herbeizuführen ist.
- Die Anstellungsbehörde setzt eine Abfindung fest, wenn einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter gekündigt wird, weil er oder sie ganz oder teilweise an der Aufgabenerfüllung verhindert ist oder wenn die Arbeitsstelle aufgehoben wird und die Zuweisung eines neuen Aufgabenbereichs sich als nicht möglich erweist. Eine Abfindung kann sodann vereinbart werden, wenn das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst wird.
- Eine Entschädigung ist im Falle einer missbräuchlichen Kündigung während der Probezeit geschuldet.

VI. Relevante Rechtsnormen

§ 30 Abs. 2 lit. d PG

§ 36 PG