

VGZ zu PRK-Fall Nr. 4:

Kurzzusammenfassung der Erwägungen des Verwaltungsgerichts in seinem Urteil vom 12.08.2002 (Ordentliche Kündigung aufgrund ungenügender Leistungen bzw. wiederholter vertraglicher Pflichtverletzung)

Inhaltsverzeichnis

Sachverhalt	siehe PRK-Fall 4
Erwägungen	Begründung des Verwaltungsgerichtes
Schlussfolgerungen ZPD	Lehren die aus dem Entscheid gezogen werden können.

I. Erwägungen

1. [...]

2.

Da nicht erstellt ist, dass der Arbeitnehmer „ungenügende Leistungen“ erbracht hat, ist die Personalrekurskommission in ihrem Entscheid zu stützen, dass sich die Anstellungsbehörde bei der Entlassung des Arbeitnehmers ohne genügenden Anlass auf § 30 Abs. 2 lit. c Personalgesetz (PG) abgestützt hat.

3.a.

Die Kündigung aufgrund der „wiederholten Missachtung von vertraglichen bzw. gesetzlichen Pflichten“ setzt gemäss § 30 Abs. 3 PG die Einräumung einer angemessenen Bewährungsfrist voraus. Die Anstellungsbehörde macht geltend, dass zwischen der ersten Aufforderung vom 15.02.2000, eine neue Stelle zu suchen, und der Kündigungsverfügung vom 03.07.2001 eine Zeitspanne von fast 1 ½ Jahren liege. Das Gesetz verlangt jedoch nicht die Einräumung von Zeit, sondern die schriftlich und begründete Festsetzung einer Bewährungsfrist.

3.b.

Es liegt schon im Wortsinn, dass eine Bewährungsfrist nur gesetzt ist, wenn sie einen klaren Endtermin enthält und wenn zudem der Adressat weiss, dass es darum geht, dass er sich innerhalb dieser Frist bewähren kann. Eine solche Frist ist im vorliegenden Fall nie gewährt worden, weshalb die Kündigung nicht allein auf die „wiederholte Missachtung von vertraglichen und gesetzlichen Pflichten“ im Sinne von § 30 Abs. 2 lit. d PG abgestützt werden kann.

3.c.

Die Kündigung ist deshalb vorliegend nur dann rechtmässig, wenn keine gesetzliche Pflicht bestand, eine Bewährungsfrist zu setzen. Der zweite in § 30 Abs. 2 lit. d PG enthaltene Kündigungsgrund, die Kündigung aufgrund einer „schweren Pflichtverletzung“, setzt keine Gewährung einer Bewährungsfrist im Sinne von § 30 Abs. 3 PG voraus.

Das Gesetz unterscheidet also zwischen „schweren“ und anderen (=leichten) Pflichtverletzungen. Diese Unterscheidung ist sinnvoll: Bei „normalen“ (=leichten) Vertragsverletzungen (z.B. Unpünktlichkeit, zu viele private Telefonate, übermässiges privates Internet-Surfen oder Flüchtigkeiten in der Arbeitserledigung) soll eine Kündigung

nur dann zulässig sein, wenn sich der Betroffene während der ihm gesetzten Bewährungsfrist nicht gebessert hat. Auf der anderen Seite muss bei schweren Pflichtverletzungen, die geeignet sind, das dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegende Vertrauensverhältnis empfindlich zu stören, keine Bewährungsfrist gesetzt werden, denn in diesen Fällen kann die Bewährungsfrist in der Regel das verlorene Vertrauen nicht mehr wieder herstellen.

3.d.

In casu versties der Arbeitnehmer vorsätzlich gegen klare Weisungen von Vorgesetzten, welche in wichtigen Angelegenheiten erlassen wurden. Die Vorgesetzten des Arbeitnehmers sahen keine Möglichkeit zur Weiterführung des Arbeitsverhältnisses mehr, da der Arbeitnehmer kategorisch das Gespräch verweigerte, weshalb sie ihm die Kündigung nahe legten.

4.a.

Als ein ausscheidender Mitarbeiter vom Vorgesetzten ermächtigt wurde, seine Dossiers zur Weiterbearbeitung selber an die verbleibenden Mitarbeitenden zu verteilen, weigerte der Arbeitnehmer sich, die von ihm verlangte Arbeit zu leisten. Die Annahme des Arbeitnehmers, dass nur sein Vorgesetzter ihm Arbeit zuteilen könne, ist falsch, da jeder Vorgesetzte seine Kompetenzen rechtsgültig delegieren kann.

4.b.

Auch die zwei Fälle, in welchen sich der Arbeitnehmer in persönlichkeitsverletzender Weise über seine Vorgesetzten geäußert hat, sind als schwere Vertragsverletzungen zu qualifizieren.

Zum einen ist der Vorwurf, sein Vorgesetzter würde ihn mobben, dann als ehrverletzend zu taxieren, wenn der Vorgesetzte nur das tut, zu was er berechtigt ist. Der Arbeitnehmer wurde aufgrund seiner Arbeitsverweigerung durch seinen Vorgesetzten verwarnt, was legal, konsequent und die richtige Handlungsweise in einem solchen Fall ist. Diese Handlungsweise als „Mobbing“ zu bezeichnen, muss als vorsätzliche Ehrverletzung (nicht im strafrechtlichen Sinn) qualifiziert werden.

Zum anderen ist auch die in beleidigender Art und Weise vorgeworfene Unfähigkeit und Überforderung als persönlichkeitsverletzende Äusserung und folglich ebenfalls als „schwere Pflichtverletzung“ einzustufen.

4.c.

Dem Arbeitnehmer sind mehrere schwerwiegende Pflichtverletzungen vorzuhalten, welche die Aussprechung einer Kündigung auch ohne die vorgängige Gewährung einer Bewährungsfrist im Sinne von § 30 Abs. 3 PG rechtfertigen. Aus diesem Grund ist der Rekurs als unbegründet abzuweisen.

II. Schlussfolgerung des ZPD unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts

- Die geschilderten Beschuldigungen des Arbeitnehmers gehen über jedes Mass einer sachlichen Kritik hinaus. Mit der wiederholten Aburteilung seiner Vorgesetzten hat der Arbeitnehmer 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 anschwärendes Verhalten zu beantworten, verstösst gegen die Treuepflicht und sind als schwerwiegende Pflichtverletzung zu qualifizieren.

- Bei einer Kündigung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d PG ist nur dann vorgängig eine Bewährungsfrist anzusetzen, wenn es sich um die "Missachtung von vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten" handelt, d.h. wenn eine "leichte Pflichtverletzung" vorliegt, nicht jedoch, wenn es um eine "schwere Pflichtverletzung" geht.
- Wird eine ordentliche Kündigung aufgrund von § 30 Abs. 2 lit. c oder d PG ausgesprochen (ungenügende Leistung bzw. wiederholte Pflichtverletzung), so ist vorgängig ausdrücklich eine angemessene Bewährungsfrist einzuräumen (vgl. § 30 Abs. 3 PG). Die Bewährungsfrist ist schriftlich und begründet aufzuerlegen und ist mit einer klaren Frist mit einem fixen Endtermin zu versehen.
- Der Begriff des "Mobbing" ist nicht klar definiert. Gemäss dem Verwaltungsgericht ist es jedoch klar, dass der Vorwurf, von seinem Vorgesetzten "gemobbt" zu werden, als ehrverletzend zu taxieren ist (wenn auch nicht im strafrechtlichen Sinn), wenn dieser Vorgesetzte nur das tut, zu was er berechtigt ist.