

PRK Fall Nr. 93: Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen schwerer Pflichtverletzung

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission vom 22. Dezember 2011 i.S. A. gegen die Anstellungsbehörde X. verfügte Kündigung des Arbeitsverhältnisses 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. 5 |
| Schlussfolgerungen d. ZPD | Lehren, welche aus dem Entscheid gezogen werden können | S. 5 |
| Relevante Rechtsnormen | Auf welche Rechtsnormen stützt sich dieser Entscheid? | S. 6 |

I. Rechtsprobleme

1. Voraussetzungen für eine Kündigung aufgrund schwerer Pflichtverletzung (E. 2b, 4a, 4b)
2. Todesdrohung als schwere Pflichtverletzung (E. 4c)

II. Sachverhalt

1. A. arbeitete seit dem 21. Oktober 1994 als Mitarbeiterin des Reinigungsdienstes mit einem Beschäftigungsgrad von 80%.
2. Mit Verfügung vom 2. August 2011 wurde das Arbeitsverhältnis mit A. von der Anstellungsbehörde B. gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz aufgrund schwerer Pflichtverletzung per 30. November 2011 aufgelöst. A. wurde per sofort freigestellt. Einem allfälligen Rekurs wurde die aufschiebende Wirkung entzogen. B. begründete die Kündigung mit Beschimpfungen und Drohungen von A. gegenüber ihren Vorgesetzten und Mitarbeitenden.
3. Mit Eingabe vom 10. August 2011 hat A. Rekurs gegen diese Verfügung angemeldet.
4. Das an B. gerichtete Schreiben vom 17. August 2011 wurde von der Personalrekurskommission als Rekursbegründung entgegengenommen.

5. Mit Schreiben vom 5. November 2011 reichte B. seine Rekursantwort ein mit dem Antrag, der Rekurs sei unter Kostenfolge vollumfänglich abzuweisen.

6. Mit Schreiben vom 15. November 2011 beantragte P. (Vertrauensperson) namens der Rekurrentin eine Fristverlängerung für die Einreichung einer Begründung.

7. Mit Schreiben vom 21. November 2011 wurden P. mitgeteilt, dass eine Fristerstreckung nicht möglich sei. In der Verhandlung vor der Personalrekurskommission könne jedoch zur Rekursantwort der Anstellungsbehörde Stellung genommen werden.

8. Mit Schreiben vom 28. November 2011 beantragte die Anstellungsbehörde, dass Frau S. als weitere Auskunftsperson anzuhören sei.

9. Mit Verfügung vom 30. November 2011 wurde dieser Antrag gutgeheissen und Frau S. als Auskunftsperson geladen.

10. Mit Schreiben vom 9. Dezember 2011 kündigte P. an, dass er bis Freitag, 16. Dezember 2011, eine Liste mit weiteren gewünschten Auskunftspersonen einreichen werde. Er wurde mit Schreiben vom 12. Dezember 2011 darüber informiert, dass die Beweisverfügungen für die Verhandlung vom 22. Dezember 2011 bereits ergangen seien. Sollte sich anlässlich der Verhandlung jedoch erweisen, dass weitere Abklärungen notwendig seien, würde diese die Personalrekurskommission vornehmen. Gleichwohl reichte P. mit Schreiben vom 14. Dezember 2011 eine Liste mit Auskunftspersonen ein.

In der Verhandlung der Personalrekurskommission vom 22. Dezember 2011 sind die Rekurrentin, ihre Vertrauensperson P. und D. als Vertreterin der Anstellungsbehörde zu Wort gekommen. Zudem sind U, W. und S. als Auskunftspersonen angehört worden.

Bezüglich der Aussagen der Auskunftsperson sowie für die Einzelheiten der Partei-standpunkte wird, soweit sie für den vorliegenden Entscheid wesentlich sind, auf die nachfolgenden Erwägungen verwiesen.

III. Rechtliche Erwägungen

1. Nach § 40 des Personalgesetzes vom 17. November 1999 (PG) können Kündigungen und fristlose Auflösungen des Arbeitsverhältnisses mittels Rekurs bei der Personalrekurskommission angefochten werden. Im vorliegenden Fall ist A. von der Kündigung des Arbeitsverhältnisses berührt und daher zum Rekurs bei der Personalrekurskommission legitimiert.

Die Rekursanmeldung vom 10. August 2011 und die Rekursbegründung vom 17. August 2011 hat die Rekurrentin unter Einhaltung der in § 40 PG festgelegten Fristen eingereicht.

2a. Gemäss Personalgesetz kann die Anstellungsbehörde ein Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung oder durch eine fristlose Auflösung beenden. Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat unter Berücksichtigung der in § 28 PG festgelegten Kündigungsfristen zu erfolgen. Zudem müssen die in § 30 PG festgeleg-

ten Kündigungsvoraussetzungen erfüllt sein, namentlich muss bei Kündigungen nach Ablauf der Probezeit ein in § 30 Abs. 2 PG genannter Kündigungsgrund vorliegen.

2b. Gemäss § 30 Abs. 2 lit. d PG kann die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis kündigen, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten wiederholt missachtet oder eine schwere Pflichtverletzung begangen hat. Bei wiederholter Pflichtverletzung kann die Kündigung gemäss Abs. 3 aber nur ausgesprochen werden, wenn vorher eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt worden ist.

2c. Die Anstellungsbehörde hat der Rekurrentin im vorliegenden Fall mit Verfügung vom 2. August 2011 aufgrund einer schweren Pflichtverletzung gekündigt. Die Kündigung wurde damit begründet, dass die Rekurrentin eine Mitarbeiterin beschimpft und bedroht habe. Sie hebt insbesondere eine Todesdrohung gegen U. hervor. Dieses Verhalten stelle eine schwere Pflichtverletzung dar. Die Rekurrentin hingegen bestreitet jegliche Drohung. Sie habe nie etwas Derartiges gesagt. Es ist daher zunächst zu prüfen, ob die Rekurrentin die Drohungen tatsächlich ausgesprochen hat. Falls die Drohungen ausgesprochen worden sind, wird zu prüfen sein, ob dieses Verhalten eine schwere Pflichtverletzung darstellt.

3a. Am 25. Juli 2011 war die Rekurrentin für die Reinigung der Toilette im zweiten Untergeschoss von B. zuständig. Aufgrund einer Reklamation hat die stellvertretende Vorgesetzte der Rekurrentin, U, diese Toilette kontrolliert. Sie stellte fest, dass die Toiletten ungeräumt und der Handpapierspender leer waren. Daraufhin hat sie die Reinigung selbst übernommen. In der Pause hat U. die Rekurrentin darüber informiert, dass die Toilette ungenügend gereinigt war und der Handpapierspender leer war und sie angewiesen, am Nachmittag eine Nachkontrolle vorzunehmen. Die Rekurrentin wurde daraufhin aggressiv und beschimpfte U. Diese gab zu Protokoll, sie sei als eine böse Person, eine Schlampe, eine Nutte beschimpft worden und die Rekurrentin hätte zudem wörtlich gesagt „ich töte dich“. U. wollte gemäss Aussage die Sache auf sich beruhen lassen, doch ein Mitarbeiter, der Zeuge dieses Vorfalles geworden ist, hat am Nachmittag W, die Leiterin des Reinigungsteams, über den Vorfall informiert. Diese hat daraufhin eine Teamsitzung im Sitzungszimmer einberufen, um die Sache zu klären. Als die Teammitglieder erzählten, die Rekurrentin sei ausfallend geworden, hat diese zunächst widersprochen. Sie sagte, sie habe keine Fehler gemacht, sie würde von den anderen gemobbt. Dann hat die Rekurrentin U. vorgeworfen, dass diese ihr ans Leben wolle und weiter gesagt, falls sie eine Kündigung bekommen würde, würden sie und ihr Mann U. umbringen. Diese Drohung wurde in der Verhandlung der Personalrekurskommission sowohl von U. als auch von W. bestätigt. Die Sitzung wurde daraufhin von W. abgebrochen. Das Team war danach verunsichert und verängstigt. Da W. an diesem Tag bereits ein Gespräch mit dem Personalbüro vereinbart hatte, verfasste sie anschliessend eine Aktennotiz über das Gespräch und beriet sich mit der Personalabteilung. Die Personalabteilung entschied, dass diese Situation nicht tragbar war. Daher wurde die Kündigung der Rekurrentin vorbereitet. Das Gespräch für das rechtliche Gehör mit der Rekurrentin leitete S. Die Rekurrentin hat in dem Gespräch zunächst sämtliche Drohungen abgestritten. Sie hat angegeben, dass sie durch U. gemobbt werde. Diese mache alles, um sie schlecht dastehen zu lassen. Danach gab die Rekurrentin an, sie habe die Drohungen nur ausgesprochen, um U. Angst zu machen. Sie wiederholte, dass sie U. nicht auf der Strasse leben lasse, wenn diese mit ihrem Brot spiele. Als die Rekurrentin dann informiert wurde, dass ihr gekündigt werde, da diese Drohungen nicht tragbar

seien, stiess die Rekurrentin weitere Drohungen aus. S. gab in der Verhandlung an, dass sie ungefähr eine Woche nach diesem Gespräch ein ungutes Gefühl hatte und auch Kontakt mit der Kantonspolizei aufgenommen hat, um abzuklären, wie U. geschützt werden könne.

3b. In der Verhandlung vor der Personalrekurskommission hat die Rekurrentin bestritten, dass diese Vorfälle so stattgefunden hätten. Sie führte aus, dass sie sich nicht mehr so genau erinnern könne, sie aber nie etwas Böses gesagt habe und machte geltend, die Auskunftspersonen hätten sich abgesprochen, um ihr zu schaden. Diesbezüglich gibt es allerdings überhaupt keine Anhaltspunkte. Auch ist nicht ersichtlich, dass die Auskunftspersonen ein Interesse an der Kündigung der Rekurrentin hatten. Zudem ist es auch aufgrund der unterschiedlichen hierarchischen Stellungen der Auskunftspersonen äusserst unwahrscheinlich, dass sie sich abgesprochen haben, um der Rekurrentin zu schaden. Der letzte Vorfall im Rahmen des Gesprächs bezüglich des rechtlichen Gehörs vom 3. August 2011 wurde zudem protokolliert und von allen am Gespräch anwesenden Personen abgesehen von der Rekurrentin unterzeichnet. Dieses Protokoll stützt die Angaben der angehörten Auskunftspersonen zusätzlich. Es ist daher davon auszugehen, dass die von den Auskunftspersonen geschilderten Begebenheiten sich so abgespielt haben.

3c. Auf die Aussagen der von der Rekurrentin beantragten weiteren Auskunftspersonen kann verzichtet werden. Einzig C, die Schwägerin der Rekurrentin, war bei dem Vorfall persönlich anwesend. Die Aussage eines Familienmitgliedes hat jedoch nur einen beschränkten Stellenwert. Die Vermutung, dass ein Familienmitglied in jedem Fall zu Gunsten des anderen Familienmitgliedes aussagt, liegt nahe, so dass sich eine Anhörung nur ausnahmsweise aufdrängt. Vorliegend ist der Sachverhalt aufgrund der Aussagen der angehörten Auskunftspersonen und der eingereichten Unterlagen genügend klar; auf eine Anhörung der Schwägerin kann deshalb verzichtet werden.

4a. Ob eine Pflichtverletzung als schwer anzusehen ist, beurteilt sich unter Würdigung der gesamten Umstände des konkreten Falles. Der Ratschlag und Entwurf zum Personalgesetz (Nr. 8941) vom 7. September 1999 führt zum Kündigungsgrund aufgrund einer schweren Pflichtverletzung Folgendes aus: „Lit. d knüpft an die disziplinarische Entlassung nach altem Recht an, wobei ein vorwerfbares Verschulden des Betroffenen 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.“

4b. Das Personalgesetz unterscheidet zwischen schweren und anderen Pflichtverletzungen. Als andere bzw. leichte Pflichtverletzungen qualifiziert das Verwaltungsgericht beispielsweise „normale“ Vertragsverletzungen, wie Unpünktlichkeit, zu viele private Telefonate, übermässiges privates Internet-Surfen oder Flüchtigkeiten in der Arbeitserledigung. Diese müssen wiederholt vorkommen und führen erst, nachdem der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin sein bzw. ihr Verhalten während der zwingend anzusetzenden Bewährungsfrist nicht verbessert hat, zu einer ordentlichen Kündigung. Eine schwere Pflichtverletzung liegt hingegen dann vor, wenn sie geeignet ist, das dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegende Vertrauensverhältnis empfindlich zu

stören und eine normale Weiterführung verunmöglicht (vgl. Entscheid des Verwaltungsgerichts vom 12. August 2002 i. S. A.S (Verf.Nr. 621-2001).

4c. Wie oben erstellt, hat die Rekurrentin wiederholt Mitarbeitende unflätig beschimpft und mit dem Tode bedroht. Ein solches Verhalten ist ein schwerwiegender Eingriff in die Persönlichkeitsrechte eines betroffenen Arbeitnehmers und würde sogar eine fristlose Entlassung rechtfertigen (vgl. BGE 127 III 351, S. 355/356 mit weiteren Hinweisen). Entgegen der Auffassung der Rekurrentin musste die Anstellungsbehörde die ausgesprochenen Drohungen aufgrund der Umstände zu Recht ernst nehmen. Ein solches Verhalten darf nicht einfach hingenommen werden. Die Befragung der Auskunftspersonen hat deutlich gezeigt, dass sich diese durch die ausgestossenen Drohungen der Rekurrentin verunsichert und verängstigt gefühlt haben. Es ist daher offensichtlich, dass eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar gewesen ist. Das Verhalten der Rekurrentin stellt somit eine schwere Pflichtverletzung dar, aufgrund welcher die Anstellungsbehörde direkt, also ohne Einräumung einer Bewährungsfrist, eine Kündigung verfügen durfte.

IV. Entscheid u. Rechtskraft

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine Kündigung aufgrund schwerer Pflichtverletzung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d PG erfüllt sind. Der Rekurs von A. gegen die Verfügung vom 2. August 2011 wird abgewiesen.

Der Entscheid ist rechtskräftig.

V. Schlussfolgerungen des ZPD

- Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis nur kündigen, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten wiederholt missachtet oder eine schwere Pflichtverletzung begangen hat (§ 30 Abs. 2 lit d. PG).
- Eine schwere Pflichtverletzung liegt dann vor, 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 erschüttert wurde.
- Einfache Pflichtverletzungen sind „normale“ Vertragsverletzungen, wie Unpünktlichkeit, zu viele private Telefonate, übermässiges privates Internet-Surfen oder Flüchtigkeiten in der Arbeitserledigung. Diese müssen wiederholt vorkommen und führen erst zu einer ordentlichen Kündigung, wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin sein bzw. ihr Verhalten während der zwingend anzusetzenden Bewährungsfrist nicht verbessert hat.
- Beschimpfungen und wiederholte Todesdrohungen greifen schwerwiegend in das Persönlichkeitsrecht der betroffenen Mitarbeitenden ein und würden sogar eine fristlose Entlassung rechtfertigen.

- Gesprächsprotokolle sind von allen Beteiligten zu unterschreiben. Dies erhöht die Beweiskraft.

VI. Relevante Rechtsnormen

§ 30 PG