

PRK Fall Nr. 11: Verweis wegen vertraglicher Pflichtverletzungen

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 7.11.2001 i. S. M., gegen den von der Anstellungsbehörde Q. verfügten Verweis

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 eine Bewährungsfrist mittels Rekurs angefochten werden kann (E. 2a. bzw. E. 2b.).
2. Und andererseits, ob eine Bewährungsfrist von 18 Monaten verhältnismässig ist (E. 3a.; E. 3d.).

II. Sachverhalt

Mit Verfügung vom 10. Juli 2001 erteilte die Anstellungsbehörde dem M. einen schriftlichen Verweis und hielt fest, dass weitere Dienstpflichtverletzungen mit Sicherheitsrisiko und Vorfälle ohne Meldung an die Anstellungsbehörde die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben. Konkret vorgeworfen wurden dem Rekurrenten unter anderem folgende Vorfälle: Nichteinhaltung der Sicherheitsvorschriften, Musikhören während der Dienstzeit, Mitnahme des eigenen Kindes zur Arbeit.

Diese Auflage wurde bis 31. Dezember 2002 befristet. Gegen diese Verfügung meldete M. Rekurs an. Anlässlich der Verhandlung bestreitet der Rekurrent die ihm vorgeworfenen Vorfälle nicht mehr, sondern er ersucht lediglich um eine Verkürzung der Bewährungsfrist bis 31. Dezember 2001 mit der Begründung, dass die Dauer der Bewährungsfrist zu streng bemessen sei.

III. Aus den Erwägungen

1.[...]

2a.

Gemäss § 40 Abs. 1 Personalgesetz (abgekürzt: PG) können Massnahmen gemäss §§ 24 und 25 PG sowie Kündigungen und fristlose Auflösungen des Arbeitsverhält-

nisses mittels Rekurs bei der PRK angefochten werden. Die Bewährungsfrist ist keine Massnahme gemäss §§ 24 und 25 PG, daher kann sie - gemäss § 15 der Übergangsverordnung zum Personalgesetz (abgekürzt: ÜbVO PG) - nicht selbständig mit Rekurs angefochten werden. Allfällige Einwendungen gegen die Auferlegung einer Bewährungsfrist können daher nur im Rahmen eines nachfolgenden Rekursverfahrens gegen eine Kündigung oder eine rekursfähige Massnahme im Sinne von §§ 24 und 25 PG geltend gemacht werden; dies folgt als Umkehrschluss aus § 15 ÜbVO PG.

2b.

Die angefochtene Verfügung der Anstellungsbehörde vom 10. Juli 2001 enthält erstens einen **schriftlichen Verweis** gemäss § 24 Abs. 2 PG und zweitens **eine mit einer Kündigungsandrohung verbundene Bewährungsfrist** im Sinne von § 30 Abs. 3 PG. Da die Bewährungsfrist mit einer rekursfähigen Massnahme - nämlich einem schriftlichen Verweis - gekoppelt ist, kann sie Gegenstand dieses Rekursverfahrens sein.

3a.

Anlässlich der Verhandlung der PRK bestreitet der Rekurrent die ihm vorgeworfenen Dienstpflichtverletzungen ausdrücklich nicht mehr. Ebenso erhebt er keinen Einwand gegen den schriftlichen Verweis, sondern stellt lediglich eine Verkürzung der Bewährungsfrist bis 31. Dezember 2001 in Antrag. Dementsprechend beschränkt die PRK ihre Überprüfung auf die Frage, ob die Bewährungsfrist vom 10. Juli 2001 bis 31. Dezember 2002 verhältnismässig ist. **Bei der Beurteilung der Verhältnismässigkeit sind vor allem die Bedeutung der Dienstpflichtverletzungen in Bezug auf die Stellung und Verantwortung des Rekurrenten aber auch die Häufigkeit der Dienstpflichtverletzungen zu berücksichtigen.**

3b.

Vorab ist zu festzustellen, dass Mitarbeitende der Anstellungsbehörde Q. eine sehr grosse Verantwortung tragen, denn jede Vernachlässigung der Sicherheitsvorschriften kann zu einer Gefährdung oder sogar zu einer Verletzung Dritter führen. Dies bedeutet, dass die Mitarbeitenden ihren Dienst stets mit besonderer Gewissenhaftigkeit ausüben müssen; dies gilt selbst dann, wenn der Dienst zur Routine wird.

3c.

Im konkreten Fall wird die Auferlegung der Bewährungsfrist mit der Verletzung von Dienstpflichten, die ein Sicherheitsrisiko darstellen, begründet. Tatsächlich hat der Rekurrent nicht subalterne Ordnungsvorschriften, sondern Vorschriften des Dienstreglements missachtet, die vorwiegend der Sicherheit dienen. Namentlich hat der Rekurrent folgende „Pflichtverletzungen“ begangen: Nichteinhaltung der Sicherheitsvorschriften, Musikhören während der Dienstzeit, Mitnahme des eigenen Kindes zur Arbeit. Auch wenn der Rekurrent bei den ihm vorgeworfenen Regelverstössen niemanden konkret gefährdet hat, hat er durch die Nichtbeachtung der erwähnten Vorschriften des Dienstreglements jeweils eine abstrakte Gefährdung Dritter oder beim Mitführen seines Kindes eine Gefährdung seines Kindes in Kauf genommen.

Der Rekurrent hat in der Zeitspanne vom 30. April 2000 bis 24. Mai 2001 insgesamt fünfmal die erwähnten Sicherheitsvorschriften des Dienstreglements verletzt. Angesichts der erwähnten Tatsache, dass es sich hierbei nicht um subalterne Vorschriften handelt, sondern um Vorschriften, die der Sicherheit dienen, ist diese Anzahl an Regelverstössen bedeutend.

3d.

Wenn nun die Anstellungsbehörde unter Berücksichtigung der generellen Verantwortung der Angestellten sowie in Anbetracht der fünfmaligen Verletzung von Sicherheitsvorschriften des Dienstreglements wie auch angesichts der kurzen Zeitspanne, in welcher der Rekurrent diese fünf Regelverstösse begangen hat, dem Rekurrenten die Kündigung androht und ihm eine Bewährungsfrist von rund 18,5 Monaten - nämlich vom 10. Juli 2001 bis 31. Dezember 2002 - auferlegt haben, ist diese Dauer der Bewährungsfrist nicht unverhältnismässig. **Die Verhältnismässigkeit ist ausserdem auch dadurch gewahrt, dass die Anstellungsbehörde die Kündigung nur für „Dienstpflichtverletzungen mit Sicherheitsrisiko und Vorfälle ohne Meldung an die Anstellungsbehörde“ angedroht haben. Konkret bedeutet dies, dass die Verletzung von subalternen Dienstvorschriften keine Rechtfertigung für eine Kündigung sein kann.** Unter den vorliegenden Umständen ist die Auferlegung einer Bewährungsfrist von rund 18,5 Monaten keine unverhältnismässige Anordnung.

IV. Entscheid und Rechtskraft

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Anstellungsbehörde im konkreten Fall mit der Androhung der Kündigung bei „Dienstpflichtverletzungen mit Sicherheitsrisiko und Vorfällen ohne Meldung an die Anstellungsbehörde“ sowie mit der Auferlegung einer Bewährungsfrist von rund 18,5 Monaten das Prinzip der Verhältnismässigkeit nicht verletzt haben. Dementsprechend wird der Rekurs von M. gegen die Verfügung der Anstellungsbehörde vom 10. Juli 2001 abgewiesen. Dieser Entscheid ist rechtskräftig.

V. Schlussfolgerungen des ZPD

- Die Dauer der Bewährungsfrist wird vom Grundsatz der Verhältnismässigkeit beeinflusst. Dies bedeutet, dass bei der Beurteilung der Verhältnismässigkeit vor allem die Bedeutung der Dienstpflichtverletzungen in Bezug auf die Stellung und Verantwortung des Rekurrenten aber auch die Art und Schwere der Dienstpflichtverletzungen zu berücksichtigen sind.
- Die Auferlegung einer Bewährungsfrist kann für sich allein nicht mittels Rekurs bei der PRK angefochten werden (vgl. § 15 ÜbVO PG).
- Wird jedoch die Bewährungsfrist mit einer Massnahme gemäss §§ 24 und 25 PG verknüpft, so kann die Auferlegung der Bewährungsfrist im nachfolgenden Rekursverfahren geltend gemacht werden (vgl. § 15 ÜbVO PG).