

PRK Fall Nr. 79: Kündigung während der Probezeit

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 30. Januar 2008 i.S. P. gegen die vom Spital Y. verfügte Kündigung während der Probezeit gemäss § 38 des Personalgesetzes (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	Urteil der Personalrekurskommission	S. 8
Schlussfolgerungen d. ZPD	Lehren, welche aus dem Entscheid gezogen werden können	S. 8
Relevante Rechtsnormen	Auf welche Rechtsnormen stützt sich dieser Entscheid?	S. 9

I. Rechtsprobleme

1. Wann liegt ein Ausstandsgrund vor (E. 4)?
2. Muss für eine Kündigung während der Probezeit ein gesetzlicher Grund vorliegen (E. 5)?
3. Unter welchen Voraussetzungen ist eine in der Probezeit ausgesprochene Kündigung missbräuchlich (E. 7)?

II. Sachverhalt

1.

Am 1. April 2007 trat P. die Stelle als Stationsleiterin V. und "Koordinatorin Klinik X." mit einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent an der Klinik X. an. Vereinbart war eine Probezeit von 6 Monaten.

2.

Am 13. April 2007 wurde zwischen N. (Fachbereichsleiterin Pflege und Vorgesetzte) und P. ein erstes Probezeitgespräch geführt. Diese hielt im Beurteilungsformular fest, dass P. sich problemlos einarbeite und fachliches Wissen und Fähigkeiten mitbringe. Die Integration (Zusammenarbeit und Kommunikation) und die Selbstkompetenz (Selbstständigkeit, Initiative, Engagement) wurden als durchschnittlich festgehalten. Am 18. Juli 2007 führte N. ein zweites Probezeitgespräch mit P. durch. Unter dem Titel Gesamteindruck wurde festgehalten, dass sowohl die fachlichen als auch die

organisatorischen Kompetenzen gut seien. Es gelte nun jedoch die Führungssoftskills zu verbessern. In diesem Gespräch wurden Ziele sowie die Massnahmen zur Erreichung dieser Ziele vereinbart. Das nächste Probezeitgespräch wurde für den 10. September 2007 abgemacht. Beide Formulare über die Probezeitgespräche wurden von P. und von N. unterzeichnet.

3.

Das Spital Y. löste mit Verfügung vom 13. September 2007 das Arbeitsverhältnis mit P. während der Probezeit gestützt auf § 38 des Personalgesetzes (PG) auf den 30. September 2007 auf. Als Begründung wurde ausgeführt, dass P. in wichtigen Belangen nicht dem Anforderungsprofil entspreche und ihr Organisationsverständnis nicht kongruent sei mit der offiziellen Organisation. Ausserdem seien qualitative Mängel in der Stationsführung festgestellt worden. Die Leistungen hätten sich trotz mehrerer Gespräche mit N. und D. nicht verändert.

Auf Intervention des Vertreters von P. räumte das Spital Y. ein, dass gestützt auf § 11 Abs. 3 PG nicht eine 14-tägige Kündigungsfrist gelte, sondern eine Kündigungsfrist von 30 Tagen jeweils auf Ende eines Monats. Das Anstellungsverhältnis endete damit am 31. Oktober 2007.

4.

Mit Schreiben vom 21. September 2007 reichte Dr. U., Advokat, die Rekursanmeldung gegen die Verfügung vom 13. September 2007 ein.

5.

Mit Schreiben vom 14. Oktober 2007 wurde die Rekursbegründung eingereicht mit dem Antrag auf Aufhebung der Verfügung vom 13. September 2007; hilfsweise sei der Rekurrentin in Anwendung von § 38 Abs. 2 PG (missbräuchliche Kündigung) eine Entschädigung in Höhe von Fr. 26'727.-- zzgl. Zins zu 5 Prozent zuzusprechen. Ebenso beantragte er, es sei dem Rekurs die aufschiebende Wirkung zu erteilen und die anwaltliche Vertretung zu bewilligen.

6.

Mit Verfügung der Präsidentin der Personalrekurskommission vom 31. Oktober 2007 wurde der Antrag der Rekurrentin um Erteilung der aufschiebenden Wirkung des Rekurses abgewiesen.

7.

Mit Schreiben vom 30. November 2007 reichte das Universitätsspital Basel die Rekursantwort ein mit dem Antrag auf vollumfängliche Abweisung des Rekurses.

8. – 10

[...]

II. Rechtliche Erwägungen

1. – 2

[...]

3.

Die Rekurrentin macht zunächst geltend, dass beim Entscheid über die Kündigung die kantonalen und bundesrechtlichen Ausstandsvorschriften verletzt worden seien. Die Vorgesetzte der Rekurrentin, N., habe aufgrund der Vorkommnisse vor der Einstellung der Rekurrentin und aufgrund ihrer der Spitaldirektion bekannten Ablehnung der Reorganisation ein persönliches Interesse gehabt, ihre „Konkurrentin“ noch in der Probezeit aus dem Wege zu räumen, um die Pflegeleitung faktisch wieder an sich zu reißen. Es sei schlicht unbegreiflich, wie der Rekursgegner die Entscheidung über die Kündigung in dieser Konstellation in die Hände von Frau N. und Herrn D. habe legen können.

4.

Gemäss § 22 PG treten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Ausstand, die eine Verfügung oder einen Entscheid zu treffen oder vorzubereiten oder als Mitglied einer Behörde zu amten haben, wenn sie in der Sache ein persönliches Interesse haben oder wenn sie aus anderen Gründen befangen sind.

4a.

Anlässlich der Verhandlung gab B. zu Protokoll, dass die Anstellungskompetenz beim übernächsten Vorgesetzten eines Mitarbeiters liege. Der direkte Vorgesetzte habe Beurteilungskompetenz und führe somit die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche. Dies entspricht auch den Ausführungen von F., Direktorin Spital Y., in ihrem Schreiben vom 21. September 2007. Ausdrücklich verweist diese auch daraufhin, dass der Entscheid über eine Kündigung durch den Bereichsleiter gefällt wird und der Spitalleitung lediglich die Aufgabe eines Führungs-Coachs zukomme.

N. als direkte Linienvorgesetzte der Rekurrentin hatte demgemäss die Kompetenz, einen Antrag auf Kündigung zu stellen, während D. als übernächster Vorgesetzter die Kompetenz hatte, P. zu kündigen. N. führte auf Befragung aus, dass sie ihrem direkten Vorgesetzten D. kontinuierlich über P. berichtet und ihm auch die Beurteilungsgesprächsprotokolle gezeigt habe. Vor der Kündigung führten D. und N. ausserdem Gespräche mit F. und B., an welchen die Gründe für und gegen eine Kündigung der Rekurrentin besprochen wurden. Danach fällte D. den Entscheid, der Rekurrentin während der Probezeit zu kündigen. Der beim Spital Y. übliche Dienstweg wurde somit eingehalten.

4b.

N. ist Fachbereichsleiterin Pflege aller Spezialkliniken. Zuvor verfügte jede Spezialklinik über eine Pflegeleitung. Die letzte Leiterin Pflege in der Klinik X., mit einer 100% Stelle, war C.

Als einzige Spezialklinik nach der Reorganisation verfügt die Klinik X. über eine zusätzliche Stelle, die zwischen der Pflege der verschiedenen Stationen, dem ärztlichen Dienst und weiteren Diensten innerhalb der Klinik koordinieren soll und die mit der Rekurrentin besetzt wurde. Diese Funktion hat aber wie aus der Befragung von B. und auch aus dem Pflichtenheft hervorgeht keine Weisungsfunktion gegenüber anderen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Sie ist lediglich als Scharnierstelle ausgestaltet, die spezielle Koordinationsaufgaben (z.B. Bettenkoordination) in Absprache mit den Stationsleitungen ausführt. Diesbezüglich bestanden aber offenbar unterschiedliche Auffassungen zwischen der Rekurrentin und N. bzw. der Bereichsleitung und auch der Ärzteschaft. Die Rekurrentin hat ihre

Vorstellungen für den Stations- und Pflegebereich in einem ausführlichen Bericht vom 5. September 2007 an die Direktorin des Spitals Y. dargelegt. Daraus lässt sich jedoch nicht ableiten, dass N. ein persönliches Interesse an der Kündigung der Rekurrentin gehabt hätte. Sie bemühte sich im Gegenteil der Rekurrentin einen guten Beginn ihrer Anstellung zu geben, indem sie ein zweimonatiges Einführungsprogramm organisierte, nach dessen Ende die Rekurrentin dann die Entscheidungskompetenzen in der Stationsleitung übernehmen sollte. Sie habe sich auf eine führungsstarke Person gefreut und hatte gegenüber der Rekurrentin keine Ablehnung. Sie könne sich nicht erklären, weshalb sich die Rekurrentin nicht willkommen gefühlt habe. Von den Ärzten sei sie herzlich aufgenommen worden. Sie, N., habe gewusst, dass die Doppelfunktion nicht einfach sein würde (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 30. Januar 2008). Im Weiteren ergibt sich aus den beiden Probezeitgesprächen, dass N. der Rekurrentin gute fachliche und organisatorische Kompetenzen attestierte. Ein anderer Grund, der eine Befangenheit von N. belegen würde, ist nicht ersichtliche. Objektiv betrachtet machte es auch keinen Sinn, dass N. die Übernahme der Stelle der Rekurrentin angestrebt haben soll, übt sie ja eine übergeordnete Funktion aus. Die Rekurrentin hätte zumindest nachvollziehbar darlegen müssen, dass man durch die Kündigung ihrer Stelle bewusst den Weg frei für eine Änderung in der Organisationsstruktur frei machen wollte und dass dadurch ein materieller und/oder immaterieller Vorteil für N. entstanden wäre. Eine Befangenheit im Sinne des Gesetzes ist nicht ersichtlich.

5.

Für Kündigungen während der Probezeit enthält das Personalgesetz spezielle Bestimmungen, die von den übrigen Kündigungsbestimmungen des Personalgesetzes abweichen. Wesentlich ist, dass für eine Kündigung während der Probezeit kein gesetzlicher Grund vorliegen muss.

Der bastelstädtische Gesetzgeber wollte den Mitarbeitenden für die Dauer der Probezeit nicht den gleichen Kündigungsschutz einräumen wie bei Kündigungen nach Ablauf der Probezeit. Dies folgt e contrario aus § 30 Abs. 2 PG, wonach die Anstellungsbehörde nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nur aus einem in § 30 Abs. 2 lit. a bis lit. e PG genannten Grund kündigen kann. Zudem wird in § 38 Abs. 1 PG speziell geregelt, dass bei Kündigungen während der Probezeit das Arbeitsverhältnis auf den Kündigungstermin hin endet und dass einem Rekurs keine aufschiebende Wirkung zukommt. Auch besteht bei Gutheissung des Rekurses kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters. Ist eine Kündigung missbräuchlich, so kann gemäss § 38 Abs. 2 PG lediglich eine Entschädigung von maximal drei Monatslöhnen zugesprochen werden. Diese Ausführungen können mit Hinweis auf den Ratschlag zum Personalgesetz, Seite 18, Titel „Kündigung während der Probezeit“ untermauert werden: „Während der Probezeit sollen die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis leichter auflösen können, als dies nach deren Ablauf möglich wäre“.

Die Probezeit dient dazu, die Fähigkeiten und Eignung einer Mitarbeiterin resp. eines Mitarbeiters zu prüfen. Nach der Praxis des Bundesgerichts sind an die Gründe, aus denen das während der Probezeit noch lockere Arbeitsverhältnis aufgelöst werden kann, keine allzu strengen Anforderungen zu stellen. Im Fall einer während der Probezeit erfolgten Kündigung eines Bundesangestellten hat das Bundesgericht ausgeführt, dass die Kündigung eines Probeverhältnisses durch die Verwaltung bereits zulässig sei, wenn aufgrund der Wahrnehmungen der Vorgesetzten die

Annahme hinreichend begründet erscheine, dass der Nachweis der Fähigkeit und Eignung nicht erbracht werde und voraussichtlich auch nicht mehr erbracht werden könne. Die Auflösung müsse vom Betroffenen nicht verschuldet sein und könne sich auch auf objektive Gründe stützen (BGE 120 Ib 134, Erw. 2a). In einem anderen Entscheid hat das Bundesgericht festgehalten, ein wichtiger Grund sei für die Kündigung während der Probezeit nicht erforderlich. Vielmehr müsse es genügen, dass die Kündigung sich im Rahmen des der Verwaltung zustehenden Ermessens halte und angesichts der Leistungen und des Verhaltens sowie der personellen und sonstigen betrieblichen Gegebenheiten als vertretbare Massnahme erscheine (BGE 108 Ib 209, E. 2, vgl. auch Entscheid des Verwaltungsgerichts Basel Stadt vom 16. April 2003 i.S. I.G. E. 6).

Damit ist einzig zu beurteilen, ob die während der Probezeit ausgesprochene Kündigung sachlich begründet ist, oder ob sie allenfalls missbräuchlich gewesen ist.

6.

Im vorliegenden Fall hat die Anstellungsbehörde die Kündigung damit begründet, dass das Profil von P. in wichtigen Belangen nicht auf die Anforderungen passe, ihr Organisationsverständnis nicht kongruent sei mit der offiziellen Organisation und qualitative Mängel in der Stationsführung festgestellt worden seien.

6a.

Das Team der V-Abteilung hat mit Schreiben vom 7. September 2007 ausführlich und detailliert seine Eindrücke betreffend die Probezeit der Rekurrentin festgehalten. Auffallend ist, dass das Team klar zum Ausdruck gibt, von der jetzigen personellen Führungssituation enttäuscht zu sein. Die Mitarbeiterinnen hatten sich von der Rekurrentin Präsenz, Transparenz und Hilfsbereitschaft sowie Elan und Freude an der V-Abteilung erhofft. Diese Erwartungen hat die Rekurrentin offenbar nicht erfüllt. Ganz im Gegensatz zu N, M. und O., die die Abteilung während der dreiwöchigen Ferienabwesenheit der Rekurrentin abwechslungsweise geführt hatten. Diese hätten im Alltag Präsenz gezeigt (häufig auf der Abteilung und im Kontakt mit dem Team), seien transparent gewesen (z. B. was die Organisation betraf, Sitzungen, Abwesenheit), hilfsbereit (betten, Patienten mobilisieren) und hätten das Team und dessen Bedürfnisse wahrgenommen. Im Unterschied zur Rekurrentin, die als Stationsleiterin zu wenig präsent gewesen sei.

N. antwortete anlässlich der Verhandlung auf die Frage, wie das Verhältnis von P. zu den Mitarbeitenden gewesen sei, es sei schnell gesagt worden, die Rekurrentin sei kalt und halte sich nicht in den Gängen auf etc. N. vertrat auch die Ansicht, die Funktionen seien nicht wie von ihr gewünscht ausgeübt worden, insbesondere im Bereich V., wo P. zu wenig präsent gewesen sei.

Die Beobachtungen des Teams decken sich weitgehend mit den Beurteilungen anlässlich des zweiten Probezeitgespräches. Die Rekurrentin hat im Rekursverfahren nicht versucht, diese Vorwürfe zu entkräften.

6b.

Betreffend das divergierende Organisationsverständnis wird geltend gemacht, die Rekurrentin habe durch ihr Organigramm gezeigt, dass sie sich nicht mit dem offiziellen Organigramm identifizieren könne. B. erläuterte anlässlich der Verhandlung, P. übe gemäss offiziellem Organigramm eine Koordinationsfunktion

aus. Diese sei nicht mit einer Linienführungsfunktion zu verwechseln. Bei letzterer nehme die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber sämtliche Kontrollaufgaben wahr und habe das Weisungsrecht. Bei der Koordinationsfunktion hingegen bestehe die Weisungskompetenz nur im genau beschriebenen Bereich gemäss Koordinationsaufgabe.

Aus dem Gesagten erhellt zusammenfassend, dass die Anstellungsbehörde die Kündigung der Rekurrentin während der Probezeit auf sachliche Gründe abgestützt hat.

7.

Damit stellt sich abschliessend die Frage, ob die Kündigung missbräuchlich gewesen ist. Die Missbräuchlichkeit einer Kündigung kann auch vermutet werden, wenn aufgrund schlüssiger Indizien gezeigt werden kann, dass das vom Arbeitgeber angegebene Kündigungsmotiv nicht der Realität entspricht (Streiff/von Kaenel zu Art. 336 N 16 und BGE 130 III 699 E. 4.1.).

Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Obligationenrechts (OR), Art. 319 ff, gelten als kantonales öffentliches Recht, sofern das PG nicht anderes bestimmt. Zur Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen eine in der Probezeit ausgesprochene Kündigung missbräuchlich sein kann, hat das Bundesgericht in einem neueren Fall (BGE 4A_385/2007 Ziff. 7.1.1.) festgehalten, dass im Einzelfall zu prüfen bleibt, ob die Kündigung, welche einen Tatbestand nach Art. 336 OR erfüllt oder sonst in einem gewöhnlichen Arbeitsverhältnis als missbräuchlich angesehen würde, mit Blick auf den durch die Probezeit verfolgten Zweck zulässig erscheint. Das Recht, während der Probezeit mit verkürzter Frist zu kündigen, ist ein Ausfluss der Vertragsfreiheit. Bei Abschluss des Vertrages liegt es grundsätzlich im Belieben des Arbeitgebers, welchen von mehreren Kandidaten er einstellen will. Ebenso entscheidet der Arbeitnehmer frei, für welche Arbeitsstelle er sich bewirbt. Nach Art. 335b OR wirkt diese Abschlussfreiheit in die Probezeit nach, indem die Parteien grundsätzlich den Entscheid über eine langfristige Bindung aufgrund der in der Probezeit gewonnenen Erkenntnisse frei treffen können. Soweit sich die Kündigung an diesem Zweck der Probezeit orientiert, ist allein darin, dass ihr etwas "Willkürliches" anhaftet, in der Tat kein Rechtsmissbrauch zu erblicken. Die zulässige "Willkür" entspricht der Freiheit der Parteien, darüber zu entscheiden, ob sie sich langfristig binden wollen (zit. Urteil des Bundesgerichts C.265/1984, E. 5; vgl. Wyler, Droit du travail, S. 332; Streiff/von Kaenel, Der Arbeitsvertrag, 6. Aufl., N. 9 zu Art. 335b OR).

Die in Art. 336 Abs. 1 und 2 OR aufgezählten Missbrauchtatbestände sind zwar nicht abschliessend. Weitere Tatbestände müssen jedoch gleich schwerwiegend sein, wobei die Gerichte bei der Annahme weiterer Missbrauchsfälle Zurückhaltung üben. Missbräuchlich kann eine Kündigung auch sein, wenn aufgrund einer Mobbing-situation die Leistungen einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers nachlassen und ihr bez. ihm gekündigt wird (Streiff/von Kaenel zu Art. 328 N 17).

7a.

Die Rekurrentin macht geltend, dass es ihr nicht ermöglicht worden sei, ihre Doppelfunktion auszuüben (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 30. Januar 2008). Dies trifft jedoch gemäss den Aussagen von Prof. Dr. T. nicht zu. Bei der Ausübung der Koordinationsfunktion sei es gut gegangen; sie sei gut eingeführt worden. P. habe

die Situation analysiert. Einer Mitarbeiterin (Frau Q.) sei daraufhin gekündigt worden. Er habe das Gefühl gehabt, dass sie es schwer hatte und trotzdem versucht habe, sich überall einzuarbeiten. Seines Erachtens sei sie jedoch an der effektiven Umsetzung gehindert worden. Dass das Arbeitsklima schlecht gewesen sei, erstaune ihn (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 30. Januar 2008).

Die Rekurrentin macht weiter geltend, dass sie nach dem Versand ihres Schreibens vom 13. August 2007 von der Spitalleitung aufgefordert worden sei, ein zweites Schreiben zu verfassen. Mit Bericht vom 5. September 2007 habe sie die Situation wunschgemäss eingeschätzt und Lösungsvorschläge zukommen lassen. Kurz danach - am 13. September 2007 - sei die Kündigung ausgesprochen worden. Der zeitliche Zusammenhang zwischen den Lösungsvorschlägen und der Kündigung könnte an sich auf eine missbräuchliche Kündigung schliessen lassen (Kommentar Streiff/von Kaenel zu Art. 336 N 20). Hier gilt es jedoch zu berücksichtigen, dass der Rekurrentin aus sachlichen Gründen gekündigt worden ist und dass diese der Überprüfung durch die Personalrekurskommission standgehalten haben. Bei konkurrierenden Motiven für eine Kündigung ist diese nur dann missbräuchlich, wenn der verpönte Grund unmittelbar Anlass zur Kündigung war oder der verpönte Grund mindestens derart wesentlich war, dass ohne sein Vorliegen die Kündigung nicht ausgesprochen worden wäre (Streiff/von Kaenel a.a.o.). Dies wird von der Rekurrentin jedoch zu Recht nicht geltend gemacht.

7b.

Im Speziellen wirft die Rekurrentin der Anstellungsbehörde und vor allem N. vor, dass die Kündigung während der Probezeit auf Mobbing zurückzuführen sei.

Mobbing ist nach einer vom Bundesgericht verwendeten Definition ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten ist, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (BGE, 22. April 2005, 2A.312/2004, E. 6.2; ferner BGE, 4. April 2003, 2C.2/2000, E. 2.3; Christiane Brunner/Jean-Michel Bühler/Jean-Bernard Waeber/Christian Bruchez, Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, 3. A., Basel etc. 2005, S. 120; Geiser, S. 431; Margrith Bigler-Eggenberger in: Margrith Bigler-Eggenberger/Claudia Kaufmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Basel/Frankfurt a. M. 1997, Art. 5 Rz. 39; Denis Humbert, Mobbing und dessen Bedeutung für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber, in TREX [Der Treuhandexperte] 2004, S. 80; VGr, 10. Juli 2002, ZBI 2003, S. 185 ff., E. 6d/cc, S. 206 f.).

Die Rekurrentin kam ohne Zweifel in eine schwierige Situation, als sie ihre Stelle antrat. Einerseits handelte es sich um eine neugeschaffene Stelle, die sich zuerst in der Praxis bewähren musste, und andererseits bestanden auch langjährige personelle Probleme und Konflikte. Aus der Sicht der Vorgängerin der Rekurrentin in der Koordinationsfunktion, C., wäre die Zusammenlegung der beiden Funktionen Stationsleitung V. sowie Koordination Pflege nicht vorstellbar gewesen. Sie habe diese 100%-Stelle toll gefunden. Auf der Station V. habe es damals schon viele Probleme gegeben. Der Informationsaustausch habe nicht funktioniert. Die Zusammenarbeit mit N. sei sehr schwierig gewesen. Sie hätten verschiedene Ansichten über den Führungsstil gehabt. Bei N. habe sie ihre Selbständigkeit verloren. Ihre Vorgängerin A. sei auf der gleichen Linie wie sie gewesen. Sie habe ihr Arbeit und Freiheit gegeben und habe sie gefordert (vgl. Verhandlungsprotokoll vom

30. Januar 2008). Die Rekurrentin mag vor ihrem Stellenantritt über die bestehenden Konfliktsituationen nicht genügend informiert worden sein und ist allenfalls auch zu wenig von ihren Vorgesetzten in der Umsetzung ihrer Aufgaben unterstützt worden. Demgegenüber steht aber die unbestrittene Tatsache, dass es sich bei der Rekurrentin um eine fachlich bestens qualifizierte Person mit langjähriger Führungserfahrung handelt, die mit dieser Situation eigentlich hätte umgehen können müssen. Dass Mobbinghandlungen im oben aufgeführten Sinn sie daran hinderten, ihre Aufgaben wahrzunehmen und letztendlich zur Kündigung führten, lässt sich nicht schlüssig nachvollziehen. Zu den von der Rekurrentin als Schikanen bezeichneten Handlungen von N. erklärte diese plausibel, weshalb es zunächst zu Problemen mit der Anschrift des Schildes (Badge) gekommen sei. Das Büro habe sie der Rekurrentin schon am ersten Tag gezeigt (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 30. Januar 2008).

Der Vorwurf des Mobbing lässt sich damit nicht erhärten.

IV. Entscheid und Rechtskraft

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine Kündigung während der Probezeit gemäss § 38 PG erfüllt sind. Der Rekurs von P. gegen die Verfügung vom 13. September 2007 wird abgewiesen.

V. Schlussfolgerungen d. ZPD

- Es treten diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Ausstand, die eine Verfügung oder einen Entscheid zu treffen oder vorzubereiten oder als Mitglied einer Behörde zu amten haben und in der Sache ein persönliches Interesse haben oder wenn sie aus anderen Gründen befangen sind.
- Bei Gutheissung des Rekurses besteht während der Probezeit kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters. Es kann lediglich eine Entschädigung von maximal drei Monatslöhnen zugesprochen werden.
- Die Kündigung während der Probezeit muss sachlich begründet sein. Hingegen muss kein Kündigungsgrund gemäss § 30 Abs. 2 PG vorliegen.
- Die Probezeit dient dazu, die Fähigkeiten und Eignung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters zu prüfen.
- Nach der Praxis des Bundesgerichts sind an die Gründe, aus denen das während der Probezeit noch lockere Arbeitsverhältnis aufgelöst werden kann, keine allzu strengen Anforderungen zu stellen.
- Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Obligationenrechts, Art. 319 ff, gelten als kantonales öffentliches Recht, sofern das PG nichts anderes bestimmt.

- Missbräuchlich kann eine Kündigung auch sein, wenn aufgrund einer Mobbing-situation die Leistungen einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers nachlassen und ihr bez. ihm gekündigt wird.
- Mobbing ist nach einer vom Bundesgericht verwendeten Definition ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll.

VI. Relevante Rechtsnormen

§ 38 PG

Art. 336 OR