

PRK Fall Nr. 1: Fristlose Auflösung aufgrund sexueller Belästigungen

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 23.02.2001 i. S. F., gegen die von der Anstellungsbehörde N. verfügte fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

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 die aus diesem Entscheid gezogen werden können

I. Rechtsprobleme

1. Im vorliegenden Fall stellte sich in erster Linie die Frage, ob eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt war oder nicht. Eine fristlose Auflösung ist immer dann **nicht zulässig, wenn** dem Kündigenden **eine mildere Massnahme**, namentlich eine ordentliche Kündigung unter Wahrung der Kündigungsfrist, **zur Verfügung steht**. Ein wichtiger Grund für eine fristlose Auflösung eines Arbeitsvertrages kann sowohl ein einzelner, sehr schwerwiegender Vorfall oder mehrere weniger gewichtige Vorkommnisse sein (E.3.).
2. Des Weiteren stellt sich die Frage, wie allenfalls vorzugehen ist, wenn eine fristlose Auflösung nicht gerechtfertigt war. Ist dies der Fall, so prüft die Personalrekurskommission, ob allenfalls die Gründe für eine ordentliche Kündigung erfüllt sind oder nicht (E.4.).

II. Sachverhalt

Seit Beginn des Arbeitsverhältnisses im Januar 1988 fiel F. durch sexuelle Belästigungen von Arbeitskollegen und Passantinnen, teilweise auch von Schulfrauen auf. Nachdem bei der Anstellungsbehörde von Dritter Seite Beschwerde eingegangen war, worin F. beschuldigt wurde, ein Schulfraue immer wieder angesprochen, ausgefragt und sogar berührt zu haben und aufgrund weiterer Vorfälle, schaltete die Anstellungsbehörde den Amtsarzt ein. F. erklärte sich mit diesem Vorgehen einverstanden. Der beigezogene psychiatrische Gutachter kam dabei zum Schluss, dass F. Schwierigkeiten am Arbeitsplatz habe und dass das Verhalten von F. bereits krankhafte Züge angenommen habe, zudem wurde eine Psychotherapie empfohlen. In einem Gespräch teilte die Anstellungsbehörde N. dem F. mit, dass bei weiteren Vorkommnissen dieser Art das Arbeitsverhältnis aufgelöst würde (zur

Vermittlung des Gesprächsinhaltes war ein Übersetzer beigezogen worden). Nach rund einem halben Jahr Therapie stellte sich keine Besserung im Verhalten des F. ein.

Am 23. Oktober 2000 erhielt ein Vorgesetzter von F. den Telefonanruf einer Mutter. Diese Mutter beklagte sich, dass F. am Samstagnachmittag, 21. Oktober 2000, ihre sechszehnjährige Tochter ein zweites Mal, diesmal im Warenhaus Rheinbrücke sexuell belästigt habe. Sie beabsichtigte, eine Strafanzeige gegen F. einzureichen. Gestützt auf dieses Telefongespräch hob die Anstellungsbehörde N. mit Verfügung vom 24. Oktober 2000 das Arbeitsverhältnis von F. gemäss § 32 Personalgesetz fristlos auf.

III. Aus den Erwägungen

1. [...]

2. [...]

3.

Gemäss § 32 Personalgesetz kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden, wenn ein Umstand vorliegt, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann. Die in § 32 Personalgesetz umschriebenen Voraussetzungen für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses stimmen mit Art. 337 Abs. 2 OR überein.

Nach Lehre und Rechtsprechung ist eine fristlose Auflösung eines Arbeitsvertrages gemäss Art. 337 OR eine „**ultima ratio**“. Sie ist **nicht zulässig, wenn** dem Kündigenden eine **mildere Massnahme**, namentlich eine ordentliche Kündigung unter Wahrung der Kündigungsfrist, **zur Verfügung steht**, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben. Ein wichtiger Grund für eine fristlose Auflösung eines Arbeitsvertrages kann sowohl ein einzelner, sehr schwerwiegender Vorfall oder mehrere weniger gewichtige Vorkommnisse sein. Damit weniger gewichtige Vorfälle die fristlose Auflösung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen können, muss die kündigende Vertragspartei eine Abmahnung erteilt haben. Die formelle Verwarnung gilt als empfangsbedürftige Willenserklärung. Die kündigende Vertragspartei hat der betroffenen Person die begangene Verfehlung vorzuhalten und die betroffene Partei zu einem zukünftig vertragskonformen Verhalten aufzufordern. Zusätzlich muss in der Regel die fristlose Auflösung des Arbeitsvertrages bei weiterem vertragswidrigem Verhalten angedroht werden.

Wohl kann ein Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag auf blossen Verdacht hin fristlos auflösen. Erhärtet sich der Verdacht, war die fristlose Entlassung gerechtfertigt; kann der Verdacht hingegen nicht bewiesen werden, ist eine fristlose Entlassung nicht gerechtfertigt.

4.

Anlass für die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses von F. war die am 24. Oktober 2000 per Telefon erhobene Beschuldigung einer Mutter, der Rekurrent habe ihre sechzehnjährige Tochter am 21. Oktober 2000 erneut sexuell belästigt. Da der Rekurrent diesen Vorhalt sowohl im hängigen Strafverfahren wie auch im vorliegenden Rekursverfahren gegen die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestreitet, und kein anderweitiger Nachweis für diesen Vorhalt vorliegt, sind die Voraussetzungen für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 32 Personalgesetz im Zeitpunkt der Verhandlung der Personalrekurskommission nicht erfüllt (das Strafverfahren war zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen).

Erfüllt sind in casu jedoch die Voraussetzungen für eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 30 Personalgesetz. Sexuelle Belästigungen – seien es sexuelle Belästigungen von Passantinnen oder sexuelle Belästigungen von Arbeitskollegen - sind Verletzungen von Persönlichkeitsrechten und gelten als Missachtung von gesetzlichen Pflichten im Sinne von § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz. Im vorliegenden Fall werden dem Rekurrenten unzählige, über mehrere Jahre begangene sexuelle Belästigungen von Passantinnen wie auch von Arbeitskollegen vorgeworfen, so dass ein Kündigungsgrund im Sinne von § 30 Abs. 2 lit. e Personalgesetz vorliegt. Zudem ist auch das gesetzliche Erfordernis erfüllt, wonach die Anstellungsbehörde eine Kündigung wegen wiederholter Pflichtverletzung gemäss § 30 Abs. 2 lit. e Personalgesetz erst verfügen kann, wenn sie der betroffenen Mitarbeiterin bzw. dem betroffenen Mitarbeiter vorgängig eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt hat. Dem Rekurrenten ist die Kündigung mehrere Male angedroht worden, falls er sein Verhalten nicht ändern würde, letztmals im Rahmen eines Gesprächs unter Anwesenheit des behandelnden Psychiaters.

5. [...]

IV. Entscheid und Rechtskraft

Zusammenfassend ist festzustellen, dass in diesem Fall die Voraussetzungen für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 32 Personalgesetz nicht erfüllt sind; erfüllt sind hingegen die Voraussetzungen für eine ordentlichen Kündigung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz. Im Falle einer ordentlichen Kündigung wäre das Arbeitsverhältnis des Rekurrenten **unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist** auf den 31. Januar 2001 beendet worden. Dementsprechend ist dem Rekurrenten eine Zahlung in Höhe von drei Monatslöhnen zuzüglich 13. Monatslohn pro rata temporis auszurichten.

Somit wird der Rekurs von F. teilweise gutgeheissen. Dieser Entscheid ist rechtskräftig.

V. Schlussfolgerungen des ZPD

Ist die fristlose Auflösung eines Arbeitsverhältnisses nicht gerechtfertigt, sind aber die Gründe für eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegeben, so

gelangt Art. 337c Abs. 1 ORT in Verbindung mit § 4 Personalgesetz zur Anwendung.

Der Rekurrent hat nun Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist beendet worden wäre.

Die nachstehende Grafik soll die Vorgehensweise der PRK nochmals verdeutlichen:

