

VGZ zu PRK-Fall Nr. 25:

Kurzfassung des Verwaltungsgerichtsurteils vom 21. Januar 2004 bezüglich Kündigung wegen schwerer Pflichtverletzung

Inhaltsverzeichnis

Sachverhalt	Siehe PRK-Fall Nr. 25
Erwägungen	Begründung des Verwaltungsgerichts
Schlussfolgerungen ZPD	Lehren, die aus dem Entscheid gezogen werden können

I. Erwägungen

1.-2. [...]

3.

A. wurde gekündigt mit der Begründung, dass er sehr massive, ernstzunehmende Drohungen gegen Leib und Leben anderer Angestellten ausgesprochen habe. Hierbei handelt es sich um eine schwere Pflichtverletzung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d PG, welche das Vertrauensverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und A. unwiderruflich zerstört habe.

Der Kündigungsgrund von § 30 Abs. 2 lit. d PG enthält zwei unterschiedliche Tatbestände: Einerseits die „wiederholte Missachtung von vertraglichen und gesetzlichen Pflichten“ und andererseits die „schwere Pflichtverletzung“.

Nach § 30 Abs. 3 PG muss bei anderen als bei schweren Pflichtverletzungen eine Bewährungsfrist eingeräumt werden. Gemäss § 14 Abs. 2 der Übergangsverordnung zum PG muss diese Fristsetzung schriftlich und begründet erfolgen. Die Kündigung ist in diesem Fall nur zulässig, wenn sich der Betroffene innert der ihm gesetzten Bewährungszeit nicht gebessert hat. Beispiele hierfür sind etwa Unpünktlichkeit, übermässiges privates Telefonieren, zu viel privates Internetsurfen oder Flüchtigkeiten in der Arbeitserledigung.

Schwere Pflichtverletzungen hingegen sind geeignet das dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegende Vertrauensverhältnis grundlegend zu zerstören. Hier ist die Entlassung ohne Ansetzung einer Bewährungsfrist möglich, weil eine solche in der Regel das verlorene Vertrauen nicht wieder herstellen kann. Eine schwere Pflichtverletzung liegt vor, wenn das Vertrauen des Arbeitgebers in die künftige ordnungsgemässe Aufgabenerfüllung wesentlich beeinträchtigt wurde, oder aber der Verbleib der betroffenen Person an der Arbeitsstelle das Vertrauen des Volkes in das ordnungsgemässe Funktionieren des Staates erschüttern würde. Ein vorwerfbares Verhalten des Betroffenen ist – obgleich in den meisten Fällen wohl vorhanden – nicht unbedingt erforderlich.

4.

A. bestreitet die ihm vorgeworfenen Äusserungen nicht, macht jedoch geltend, dass er unter dem Einfluss von Alkohol und Kokain gestanden und die Aussagen nicht ernst gemeint habe. Zudem sei diese Äusserung ja nicht persönlich gegenüber seinem Vorgesetzten X. und auch nicht während der Arbeitszeit gemacht worden. Auch die Aussage im Mitarbeitergespräch, wonach Gott X. schon richten werde könne

nicht als Drohung aufgefasst werden. Ausserdem müssten seine Äusserungen im Zusammenhang mit dem innerhalb seiner Abteilung herrschenden schlechten Betriebsklima, für das X. verantwortlich sei, gesehen werden. Schliesslich habe im angefochtenen Entscheid auch die, durch schwerwiegende Probleme am Arbeitsplatz hervorgerufene, schlechte gesundheitliche Verfassung des A., die zu dieser Äusserung geführt habe, zu wenig Beachtung gefunden. In diesem Gesamtzusammenhang werde das Mitverschulden des X. überdeutlich, so dass die einmalige Entgleisung des A. nicht als schwere Pflichtverletzung gewertet werden könne.

5a.

Die Aussage, eine Person solle an die Wand gestellt und erschossen werden, bringt grundsätzlich eine derart feindselige und herabwürdigende Haltung gegenüber einem Mitmenschen zum Ausdruck, dass sie schlicht nicht akzeptiert werden kann. Ist der Betroffene zudem ein Mitarbeiter oder Vorgesetzter, so liegt darin eine schwere Verletzung der arbeitsrechtlichen Verpflichtungen, die sogar Grund für eine fristlose Entlassung sein kann, da eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber unter diesen Umständen nach Treu und Glauben nicht mehr zuzumuten ist.

Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung gilt die Verletzung der Persönlichkeitsrechte des Arbeitgebers und der Mitarbeiter ganz allgemein als wichtiger Grund, der zu einer fristlosen Entlassung berechtigt. Dazu gehören sowohl herabwürdigende Äusserungen über einen Vorgesetzten gegenüber einer allfälligen künftigen Mitarbeiterin, wie auch Todesdrohungen, die im Streit ausgestossen wurden und die im Gesamtzusammenhang nicht als Witz verstanden werden können und vom Betroffenen ernst genommen werden.

Obwohl beim Kanton die Voraussetzungen für eine Entlassung strenger sind als in der Privatwirtschaft, stellen Todesdrohungen wie sie A. in Bezug auf seinen Vorgesetzten ausgesprochen hat grundsätzlich eine schwere Pflichtverletzung im Sinne von § 30 Abs. 2 lit. c PG dar, die zu einer fristlosen Entlassung berechtigen.

5b.

Etwas anderes könnte ausnahmsweise allenfalls dann gelten, wenn es sich bei derartigen Äusserungen um eine persönlichkeitsfremde, einmalige Entgleisung eines sonst anständigen, infolge schlechten Betriebsklimas frustrierten Mitarbeiters handelt, die in alkoholisiertem Zustand in privatem Umfeld erfolgten und offensichtlich nicht ernst zu nehmen sind, und für die sich der Betreffende später entschuldigt hat.

Dies trifft aber im vorliegenden Fall nicht zu, da A. schon seit längerer Zeit durch sein aggressives Verhalten auffiel. Eine Abklärung, die bereits im Jahre 2002 stattfand, ergab, dass er offensichtlich Waffen sammelt und mindestens 20 Bewilligungen für Faustfeuerwaffen hat. Auch waren diese Drohungen, die A. in dem Mitarbeitergespräch und später im Beisein eines Arbeitskollegen aussties, gemäss Auskunft der Leiterin des Sozialdienstes der Polizei Basel-Stadt ernstzunehmen. Sie riet Strafanzeige zu machen, A. die Kündigungsverfügung unter Polizeischutz zu übergeben und ihn sofort freizustellen. Untern diesen Umständen können diese Äusserungen nicht als eine „einmalige persönlichkeitsfremde Entgleisung“ betrachtet werden, sondern müssen vielmehr als vorläufiger Höhepunkt einer gefährlichen Entwicklung angesehen werden. Damit blieb dem Arbeitgeber, der für die Sicherheit seiner Angestellten verantwortlich ist, gar nichts anderes übrig als A. freizustellen. Es genügt in einem solchen Fall, dass die Drohung nach objektiver Einschätzung ernstzunehmen ist.

6a-c.

Schliesslich kann in vorliegendem Fall auf die Vorladung von Zeugen und Auskunftspersonen verzichtet werden, die laut A. das schlechte Betriebsklima bezeugen sollten, da der Richter auf die Erhebung von Beweisen verzichten kann, wenn feststeht, dass diese den Ausgang eines Prozesses nicht mehr beeinflussen können. Die Zeugen könnten nur zu der Frage nach dem Arbeitsklima befragt werden, die für die hier zu entscheidende Frage nicht massgebend ist. Dass das Verhältnis des A. zu seinem Vorgesetzten belastet war ist offensichtlich und ergibt sich aus den Akten. Allerdings vermöchte selbst der Nachweis, dass dieser den Rekurrenten gemobbt hätte, Drohungen, wie sie dieser ausgesprochen hat, nicht zu rechtfertigen und würde an der Rechtmässigkeit der Kündigung nichts ändern, da es andere Möglichkeiten gegeben hätte sich dagegen zu wehren, wie etwa eine Beschwerde an die Vorgesetzten des X.

7.

Zusammenfassend ergibt sich, dass der Rekurs als unbegründet abzuweisen ist.

II. Schlussfolgerung des ZPD unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts

- 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.
- Wenn eine schwere Pflichtverletzung vorliegt, muss die Anstellungsbehörde keine Bewährungsfrist einräumen, da das dem Anstellungsverhältnis zugrunde liegende Vertrauensverhältnis zerstört ist.
- Drohungen gegen Leib und Leben eines Mitarbeiters oder Vorgesetzten, stellen Grundsätzlich eine schwere Verletzung nach § 30 Abs. 2 lit. c dar, welche das dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegende Vertrauensverhältnis unwiderruflich zerstören.
- Es genügt in einem solchen Fall, dass die Drohung nach objektiver Einschätzung ernstzunehmen ist. Hierfür ist zu empfehlen eine Expertenmeinung einzuholen (Sozialdienst PMD).
- Grundsätzlich entscheidet das Präsidium über die Anzahl der Zeugen und Auskunftspersonen. Andererseits kann auf die Vorladung von Zeugen und Auskunftspersonen verzichtet werden, wenn feststeht, dass die Erhebung von Beweisen den Ausgang eines Prozesses nicht mehr beeinflussen können.