

PRK Fall Nr. 37: Kündigung wegen Krankheit nach Ablauf der Sperrfrist / Mobbing

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 15. März 2004 i.S. A. gegen die von der Anstellungsbehörde verfügte Kündigung 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
Schlussfolgerungen ZPD	Lehren die aus diesem Entscheid gezogen werden können
Relevante Rechtsnormen	Welche Rechtsnormen sind im vorliegenden Fall zur Anwendung gelangt?

I. Rechtsprobleme

1. Wie wird Mobbing definiert (E.2.)?
2. Liegt ein Fall von Ungleichbehandlung vor, wenn dem einen Mitarbeiter während zwei Jahren Krankheit nicht gekündigt wird, dem anderen aber sofort nach Ablauf der Sperrfrist (E.3.)?
3. Ist die Personalrekurskommission für Schadenersatz und Genugtuungsansprüche zuständig (E.4.)?

II. Sachverhalt

1.

A. arbeitete seit dem 1. Januar 2002 bei der Anstellungsbehörde mit einem Beschäftigungsgrad von 100%. Am 11. Oktober 2002 wurde er von seiner Hausärztin zu 20% arbeitsunfähig geschrieben. Ab 22. November 2002 wurde er zu 40% und ab 2. Juni 2003 ganz arbeitsunfähig geschrieben. Ab 1. September 2003 konnte er seine Arbeit im Rahmen von 60 Stellenprozenten wieder aufnehmen. Am 19. November 2003 führte die Anstellungsbehörde mit A. ein Gespräch, in welchem festgehalten wurde, dass dessen Gesundheitszustand die vollumfängliche Aufnahme seiner Arbeit nicht zulasse. Zudem wurde A. über die geplante Kündigung informiert. Ab 20. November 2003 wurde er von seiner Hausärztin wieder ganz arbeitsunfähig geschrieben.

Mit Verfügung vom 21. November 2003 kündigte die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis von A. wegen Verhinderung an der Aufgabenerfüllung gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. a Personalgesetz (PG) auf den 29. Februar 2004.

2.

Gegen die Kündigungsverfügung vom 21. November 2003 reichte A. am 28. November 2003 Rekurs bei der Personalrekurskommission ein. In der Rekursbegründung vom 23. Dezember 2003 beantragt er sinngemäss die Aufhebung der Kündigungsverfügung. Insbesondere macht er zahlreiche Schadenersatzforderungen gelten, da eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für ihn nicht mehr zumutbar sei. Der Rekurs wird insbesondere damit begründet, dass die Kündigung rechtsmissbräuchlich sei, weil seine Krankheit eine Folge des Mobbing am Arbeitsplatz sei.

3.

In der Rekursbeantwortung vom 28. Januar 2004 beantragt die Anstellungsbehörde die vollumfängliche Abweisung des Rekurses unter o/e-Kostenfolge.

4.

In der Verhandlung der Personalrekurskommission vom 15. März 2004 sind der Rekurrent sowie der Vertreter der Anstellungsbehörde zu Wort gekommen. Zudem sind mehrere Arbeitskollegen des Rekurrenten, sowie sein Vorgesetzter und dessen Vorgesetzter als Auskunftspersonen angehört worden.

Bezüglich der Aussagen der Auskunftspersonen wird, soweit sie für den vorliegenden Entscheid wesentlich sind, auf die nachfolgenden Erwägungen verwiesen.

III. Erwägungen**1. [...]****2.**

Die Anstellungsbehörde kann ein Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung beenden, wobei bei Kündigungen nach Ablauf der Probezeit ein in § 30 Abs. 2 PG genannter Kündigungsgrund vorliegen muss. Bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. a PG wegen vollständiger oder teilweiser Arbeitsverhinderung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, ist zwingend die Sperrfrist von 365 Tagen (§ 37 PG) zu beachten.

a.

Die Anstellungsbehörde kündigte das Anstellungsverhältnis gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. a PG wegen Verhinderung des Mitarbeiters an der Aufgabenerfüllung. Unbestritten ist im vorliegenden Fall, dass die einjährige Sperrfrist gemäss § 37 PG abgelauten ist. Vom Rekurrenten wird aber geltend gemacht, dass er durch Mobbing am Arbeitsplatz krank geworden und die Kündigung deshalb missbräuchlich sei.

Sogenanntes Mobbing an sich begründet den Missbrauch der Kündigung nicht ohne weiteres. Denkbar ist in diesem Zusammenhang allerdings, dass eine Kündigung etwa dann missbräuchlich sein kann, wenn sie wegen einer Leistungseinbusse des Arbeitnehmers ausgesprochen wird, die sich ihrerseits als Folge des Mobbing erweist (vgl. BGE 125 III 70, 71f). Vorliegend führt der Rekurrent seine Erkrankung darauf zurück, dass er am Arbeitsplatz gemobbt worden sei. Ob ein Fall von Mobbing vorliegt, hängt von den Umständen jedes Einzelfalls ab. Dabei ist das Mobbing vom schlechten Arbeitsklima im allgemeinen abzugrenzen (Entscheid des Verwaltungsgerichts Zürich vom 10. Juli 2002 in ZBL 2003 S. 207).

b.

Mobbing wird definiert als systematisches, anhaltendes oder wiederholtes feindliches Verhalten mit dem Zweck, eine Person am Arbeitsplatz zu isolieren, auszugrenzen oder sogar vom Arbeitsplatz zu entfernen. Mögliche Mobbinghandlungen lassen sich in folgende Kategorien unterteilen:

- Angriffe auf die Kommunikationsmöglichkeiten (abwertende Blicke und Gesten, ständiges Unterbrechen, Anschreien, ständige Kritik),
- Angriffe auf zwischenmenschliche Beziehungen (Belächeln, Nichtbeachten, Ausgrenzung),
- Angriffe auf das persönliche Ansehen (Lächerlichmachen vor anderen, Verbreitung von Gerüchten, Verleumdung),
- Angriffe auf Qualität und Sicherheit der Berufssituation (unfaire Zuteilung von Aufgaben und Arbeitsumfeld, d.h. Unter- oder Überforderung),
- Angriffe auf die seelische und körperliche Gesundheit (Androhung und Anwendung von körperlicher und psychischer Gewalt, sexuelle Belästigung und Handgreiflichkeiten).

c.

Der Rekurrent macht nun geltend, dass er nicht richtig angehört worden sei und dass auf seine Anliegen niemand eingegangen sei. Dem ist entgegenzuhalten, dass mit dem Rekurrenten zahlreiche Gespräche geführt wurden. Nebst Gesprächen mit seinem Vorgesetzten haben auch Gespräche mit der bereichsverantwortlichen Person, dem Personalleiter und sogar mit einem Mitglied der Geschäftsleitung stattgefunden. Wie der Rekurrent dazu kommt, dass er nicht angehört wurde, erscheint aufgrund dessen nicht ganz nachvollziehbar. Zutreffend ist, dass die Forderungen des Rekurrenten nicht erfüllt worden sind. Insbesondere wurde ihm kein eigenes Dienstfahrzeug zugestanden. Allerdings gehört ein eigenes Dienstfahrzeug auch gar nicht zur Grundausrüstung, wie die Auskunftspersonen glaubhaft darlegten. Auch wurde der Rekurrent als Person durchaus ernst genommen. Dies ergibt sich im übrigen auch daraus, dass man dem Rekurrenten die Möglichkeit bot, die Dienstleistungen der betrieblichen Sozialberatungsstelle in Anspruch zu nehmen. Von diesem Angebot hat der Rekurrent in der Folge auch Gebrauch gemacht. Zudem nahm die Anstellungsbehörde auch Kontakt mit der behandelnden Ärztin des Rekurrenten auf, um sich über dessen Gesundheitssituation zu informieren. Auch waren sie mit dem Vorschlag von der behandelnden Ärztin einverstanden, an einem gemeinsamen Gespräch über mögliche Problemlösungen teilzunehmen. Auf den 25. September 2003 wurde ein Gesprächstermin vereinbart, welcher die Ärztin jedoch kurzfristig absagte. Ein neuer Termin kam in der Folge nicht mehr zu Stande.

Der Rekurrent macht zudem geltend, dass man ihn isoliert habe. Dies wird jedoch von den Auskunftspersonen in keiner Weise bestätigt. Vielmehr wird von den Arbeitskollegen des Rekurrenten angeführt, dass sie mit dem Rekurrenten einen normalen Arbeitskontakt gepflegt haben. Ferner wird mit gleitenden Arbeitszeiten gearbeitet und es gibt gemäss Aussagen der Auskunftspersonen keine festen „Bürozeiten“. Deshalb gab bzw. gibt es in der Abteilung des Rekurrenten auch keine regelmässigen Kontakte zwischen den Mitarbeitenden. So führten die als Auskunftspersonen angehörten Arbeitskollegen des Rekurrenten auch aus, dass es vom jeweiligen Arbeitsbeginn abhängt, ob und wen man im Büro antrifft. Auch das Verhältnis des Rekurrenten zu seinem Vorgesetzten wurde von den Auskunftspersonen als

normal bezeichnet. Es liegen somit keinerlei Anhaltspunkte vor, dass der Rekurrent in irgendeiner Weise isoliert wurde.

Des Weiteren macht der Rekurrent geltend, dass man sich hinter seinem Rücken über ihn lächerlich gemacht und ihn auch beleidigt habe. Zwei Auskunftspersonen bestätigten, dass Sprüche über den Rekurrenten gemacht wurden. Welchen Inhalt die Sprüche hatten, konnte die eine Auskunftsperson nicht mehr sagen. Die Andere meinte, es seien Sprüche in der Art „er ist wieder nicht da“ gefallen. Der Erste bestätigt jedoch auf Nachfrage des Rekurrenten, dass Sprüche wie „Mr. 60%“ und „Psycho“ gemacht wurden. Beide stellten aber klar, dass es niemanden in ihrer Abteilung gebe, über den keine Sprüche gemacht werden. Die Sprüche gegen den Rekurrenten seien im Rahmen des allgemein üblichen gelegen. Auch der Vorgesetzte des Rekurrenten bestätigte, dass Sprüche gemacht worden seien. Als er davon Kenntnis erhalten habe, sei er eingeschritten und habe klargestellt, dass derartige Sprüche künftig nicht mehr gemacht werden dürfen. Dies wurde vom Vorgesetzten des Vorgesetzten bestätigt.

Schliesslich moniert der Rekurrent, dass man ihn durch die schlechte Arbeitsqualifikation und der Wegnahme von verantwortungsvoller Arbeit sowie des Dienstfahrzeugs in seinem beruflichen Ansehen herabgemindert habe. Des Weiteren sei er auch von den Teamsitzungen ausgeschlossen worden.

Bezüglich der Arbeitsleistungen des Rekurrenten führte sein Vorgesetzter aus, dass diese insbesondere bezüglich des Arbeitstempos zu Beanstandungen Anlass gaben. Er kenne die Tour aus eigener Erfahrung. Die Tour habe dem Rekurrenten wegen der gesundheitlichen Probleme und der damit verbundenen reduzierten Arbeitsfähigkeit weggenommen werden müssen. Es sei aus diesem Grund auch zu Terminproblemen bei den Kunden gekommen. Im Gegenzug dazu habe der Rekurrent aber andere Arbeit erhalten, was durchaus üblich sei. Der Rekurrent konnte diesem Argument nichts entgegenhalten, insbesondere wurde von ihm nicht bestritten, dass er anderweitig eingesetzt wurde.

Die Wegnahme des Dienstfahrzeuges erfolgte offensichtlich, weil der Rekurrent nur noch Stadttouren machen musste und diese mit den öffentlichen Verkehrsmitteln durchaus zu bewältigen sind. Dass der Rekurrent bei Stadttouren eingesetzt wurde, wurde von ihm nicht bestritten.

Ein eigentlicher Ausschluss des Rekurrenten von den Teamsitzungen hat nicht stattgefunden. Vielmehr war der Rekurrent an den Tage, an welchem die Teamsitzungen jeweils stattfanden (immer am gleichen Wochentag) krank geschrieben. Auch dies wurde vom Rekurrenten während der Verhandlung nicht bestritten.

Dass die Aussagen der Auskunftspersonen unter Druck der Anstellungsbehörde erfolgt sind, hat sich in der Verhandlung nicht bestätigt. Vielmehr gaben die Auskunftspersonen auf ausdrückliche Befragung zu Protokoll, dass sie ihre Aussagen frei von jeglicher Instruktion machen.

d.

Die Befragung der Auskunftspersonen sowie die Ausführungen des Rekurrenten haben in keiner Weise erstellt, dass der Rekurrent von seinen Vorgesetzten oder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemobbt worden ist. Insbesondere lässt sich nicht

erkennen, inwiefern das Verhalten der Vorgesetzten und Kollegen oder das Arbeitsklima die Krankheit des Rekurrent verursacht haben. Der gegenseitige Umgang in der Abteilung des Rekurrenten muss zwar als eher „rau“ bezeichnet werden und wohl nicht für jedermann geeignet. Gerade unbedarftes „Sprücheklopfen“ kann dazu führen, dass Personen, die über keine „dicke Haut“ verfügen, sich in ihrer Persönlichkeit verletzt fühlen. Doch lässt sich damit allein der schwerwiegende Vorwurf des Mobbing nicht erstellen.

3.

Der Rekurrent führte anlässlich der Verhandlung der Personalrekurskommission zudem an, dass ein anderer Mitarbeiter der Anstellungsbehörde bereits über zwei Jahre lang krank sei, eine Kündigung jedoch bis anhin nicht erfolgt sei. Ihm aber sei bereits nach Ablauf der einjährigen Sperrfrist gekündigt worden. Der Rekurrent rügt in diesem Zusammenhang eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots.

Bei dem vom Rekurrenten angeführten Mitarbeiter handelt es sich um einen Arbeitnehmer, der nach Angaben des Rekurrenten bereits seit 14 Jahren bei der Anstellungsbehörde beschäftigt ist. Seitens der Anstellungsbehörde wird zudem erläutert, dass in diesem Fall noch eine Teilinvalidisierung des Mitarbeiters abgeklärt werde. Beim Rekurrenten handelt es sich hingegen nicht um einen langjährigen Mitarbeiter. Der Rekurrent arbeitete erst seit 1. Januar 2002 bei der Anstellungsbehörde und ist seit 22. Oktober 2002 ununterbrochen teilweise resp. ganz arbeitsunfähig. Es liegen somit für die Ungleichbehandlung sachliche Gründe vor, weshalb das Gleichbehandlungsgebot durch die hier zu beurteilende Kündigung nicht verletzt wurde.

4.

Der Rekurrent macht zudem Schadenersatz- und Genugtuungsforderungen sowie diverse Entschädigungen und Ansprüche geltend, zu deren Beurteilung die Personalrekurskommission nicht zuständig ist. Was seine Forderung nach Ausrichtung des 13. Monatslohnes pro rata temporis anbelangt, so hat die Anstellungsbehörde diesen Anspruch bereits bejaht (vgl. Rekursbeantwortung vom 28. Januar 2004). Letztlich sei noch erwähnt, dass der Rekurs betreffend Abfindung bereits bei der Vorsteherin des Departements hängig ist.

IV. Entscheid u. Rechtskraft

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine Kündigung gemäss § 30 Abs. 2 lit. a Personalgesetz erfüllt sind, was zur Abweisung des Rekurses führt. Der Entscheid ist rechtskräftig.

V. Schlussfolgerung des ZPD

- *Mobbing oder schlechtes Arbeitsklima*: Mobbing wird definiert als systematisches, anhaltendes oder wiederholtes feindliches Verhalten mit dem Zweck, eine Person am Arbeitsplatz zu isolieren, auszugrenzen oder sogar vom Arbeitsplatz zu entfernen. Ein rauer Umgangston und Sprücheklopfen untereinander ist kein Mobbing, auch wenn dies Personen die keine „dicke Haut“ haben, es als solches empfinden.

- *Ungleichbehandlung*: Es ist zulässig dem einen Mitarbeiter, der seit zwei Jahren krank ist, nicht zu kündigen und dem anderen direkt nach Ablauf der Sperrfrist, wenn sachliche Gründe vorliegen. Laufende Abklärungen (Teilinvalidisierung) und eine vorgängig langes Anstellungsverhältnis sind sachliche Gründe.
- *Schadenersatz- und Genugtuungsansprüche*: Die Personalrekurskommission ist weder für Schadenersatz- noch für Genugtuungsansprüche zuständig.

VI. Relevante Rechtsnormen

§ 30 Abs. 2 PG, Ordentliche Kündigung

§ 37 PG, Kündigung zur Unzeit