

PRK Fall Nr. 107 : Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen schwerer Pflichtverletzung und Freistellung

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission vom 2. Dezember 2014 betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz (PG) und Freistellung.

Der Entscheid der Personalrekurskommission wurde durch den Zentralen Personaldienst anonymisiert.

I. Rechtsprobleme

- Ordentliche Kündigung aufgrund schwerer Pflichtverletzung (E. 2)
- Pflichtverletzung im Rahmen der Ausübung eines zusätzlichen Amtes neben der Haupttätigkeit (E. 4a bis 4e)

II. Sachverhalt

1. Der Rekurrent, M, arbeitet seit dem 1. August 1999 als Lehrer am Gymnasium X, seit dem 1. August 2003 in einer unbefristeten Anstellung. Zu seinen Aufgaben gehört neben der Unterrichtstätigkeit die Pflege und Verwaltung des Kraftraumes der Schule, welcher mittels eines Beitrags der den Kraftraum nutzenden Schülerinnen und Schüler und Lehrpersonen finanziert wird. Die Kraftraumbewirtschaftung umfasst unter anderem das Inkasso der Nutzerbeiträge und die Führung einer aktuellen Nutzerliste, welche Auskunft über die zur Kraftraumnutzung berechtigten Personen gibt. Seit der Integration des ehemaligen Kraftraumkontos in den Sportfonds per 7. April 2011 sollten die Beiträge in den GB Sportfonds eingezahlt und Rechnungen durch die zuständige Buchhalterin aus diesem Fonds bezahlt werden. Da trotz Nachfrage eines anderen Lehrers über einen längeren Zeitraum keine Nutzerliste ausgehängt war, versuchte dieser, die Liste bei der zuständigen Sachbearbeiterin des Schulsekretariats erhältlich zu machen. Da auch dem Schulsekretariat keine solche Liste vorlag, wurden weitere Nachforschungen angestellt, anlässlich welcher festgestellt wurde, dass auf dem Sportfonds trotz reger Nutzung des Kraftraumes während rund zweieinhalb Jahren kaum mehr Einzahlungen zu verzeichnen waren. Anlässlich eines Gesprächs vom 25. Februar 2014 wurde der Rekurrent mit diesen Tatsachen konfrontiert und ihm wurde eine Frist für die Bereinigung des Kontos gesetzt. Daraufhin überwies der Rekurrent zunächst am 13. März 2014 CHF 3'430.00 für das Schuljahr 2013/14 sowie am 21. März 2014 CHF 2'650.00 für das Schuljahr 2012/13. Am 27. März 2014 überwies er zusätzlich CHF 530.00.

2. Mit Verfügung vom 15. April 2014 löste die Anstellungsbehörde gestützt auf diese Vorfälle das Arbeitsverhältnis mittels ordentlicher Kündigung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz auf. Mit gleicher Verfügung wurde der Rekurrent bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freigestellt und einem allfälligen Rekurs die aufschiebende Wirkung entzogen.

3. Mit Schreiben vom 25. April 2014 meldete R, Advokat, namens des Rekurrenten Rekurs gegen die Verfügung vom 15. April 2014 an. Gleichzeitig beantragte er die

Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung und für die Dauer des Verfahrens die sofortige Aufhebung der Freistellung.

4. Mit Schreiben vom 12. Mai 2014 beantragte die Anstellungsbehörde die Abweisung der Anträge auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung und auf Aufhebung der Freistellung.

5. Mit Schreiben vom 15. Mai 2014 wurde die Rekursbegründung eingereicht, mit welcher R, Advokat, unter o/e Kostenfolge beantragte, es sei die Verfügung vom 15. April 2014 vollumfänglich aufzuheben und dem Rekurrenten entsprechend die bisherige Stelle gemäss § 39 Abs. 2 erster Satz Personalgesetz anzubieten, eventualiter sei dem Rekurrenten ein neues, der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechendes Aufgabengebiet an einem anderen Arbeitsort anzubieten, subeventualiter sei dem Rekurrenten anstelle der Weiterbeschäftigung eine Entschädigung von zwei Jahresgehältern auszurichten.

6. Mit Verfügung vom 12. Juni 2014 stellte der Präsident der Personalrekurskommission die aufschiebende Wirkung des Rekurses wieder her. Die Freistellung des Rekurrenten hingegen wurde nicht aufgehoben.

7. Mit Schreiben vom 30. Juli 2014 reichte die Anstellungsbehörde ihre Rekursantwort ein mit dem Antrag, der Rekurs sei unter e-Kostenfolge vollumfänglich abzuweisen.

8. Mit Schreiben vom 10. September 2014 beantragte die Anstellungsbehörde, dass W, Konrektor des Gymnasiums X als Parteivertreter zugelassen werde und dass Q als zusätzliche Auskunftsperson vorgeladen werde.

9. Mit Verfügung vom 11. September 2014 wurde W als Parteivertreter zugelassen aber keine weiteren Auskunftspersonen geladen.

10. Mit Schreiben vom 12. September 2014 beantragte der Vertreter des Rekurrenten, es sei die Verhandlung vom 15. September 2014 abzubieten, es sei der Verhandlungstermin nach Abwesenheit der Rektorin, Y, neu anzusetzen, eventualiter sei der Termin für die Verhandlung nach Abwesenheit der Rektorin neu anzusetzen und es sei die persönliche Anwesenheit der Rektorin, anlässlich der Verhandlung anzuordnen.

11. Mit Verfügung vom 12. September 2014 verfügte der Präsident der Personalrekurskommission, dass die Verhandlung nicht abgeboten wird, die persönliche Befragung von Y aber vorbehalten bleibe.

12. In der ersten Verhandlung der Personalrekurskommission vom 15. September 2014 sind der Rekurrent, sein Rechtsvertreter R, Advokat, sowie W und Z als Vertreter der Anstellungsbehörde zu Wort gekommen. Zudem sind C, D und E als Auskunftspersonen angehört worden.

Anlässlich der Verhandlung begannen Vergleichsverhandlungen, weshalb die Personalrekurskommission das Verfahren vorerst aussetzte.

13. Mit Schreiben vom 25. September 2014 teilte die Anstellungsbehörde der Personalrekurskommission mit, dass die Vergleichsverhandlungen mit dem Rekurrenten nicht erfolgreich waren und bat um die Fortsetzung des Verfahrens.

14. Mit Verfügung vom 1. Oktober 2014 verlangte die Personalrekurskommission weitere Unterlagen beim Rekurrenten ein, welche sein Vertreter mit Schreiben vom 1. November 2014 einreichte.

15. In der zweiten Verhandlung der Personalrekurskommission vom 2. Dezember 2014 sind der Rekurrent, sein Rechtsvertreter R, Advokat, sowie W und Z als Vertreter der Anstellungsbehörde zu Wort gekommen.

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

III. Rechtliche Erwägungen

1. Gemäss § 40 des Personalgesetzes vom 17. November 1999 (PG) können Massnahmen gemäss den §§ 24 und 25 des Personalgesetzes und Kündigungen mittels Rekurs bei der Personalrekurskommission angefochten werden. Im vorliegenden Fall ist M von der Kündigung und der Freistellung berührt und daher zum Rekurs bei der Personalrekurskommission legitimiert.

Die Rekursanmeldung vom 25. April 2014 und die Rekursbegründung vom 15. Mai 2014 hat der Vertreter des Rekurrenten unter Einhaltung der in § 40 PG festgelegten Fristen eingereicht.

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 vorliegend muss. Im vorliegenden Fall verfügte die Anstellungsbehörde die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. d PG wegen Begehen einer schweren Pflichtverletzung. Eine schwere Pflichtverletzung ist nach ständiger Rechtsprechung anzunehmen, wenn sie derart schwer wiegt, dass das dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegende Vertrauensverhältnis so empfindlich gestört wird, dass der Anstellungsbehörde eine Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann (vgl. Entscheid des Verwaltungsgerichts 621/2001 vom 12. August 2002). Nur dann kann auf die vorgängige Ansetzung einer Bewährungsfrist verzichtet werden.

3a. Im vorliegenden Fall ist der zugrunde liegende Sachverhalt soweit unbestritten. Zu den Aufgaben des Rekurrenten gehörte neben seiner Tätigkeit als Sport- und Geografielehrer auch die Pflege und Verwaltung des Kraftraumes. Dieser wurde durch Beiträge der Nutzerinnen und Nutzer des Kraftraumes finanziert. Per 7. April 2011 wurde das Kraftraumkonto in den Sportfonds integriert. Seither sollten nach Ansicht der Anstellungsbehörde alle Einnahmen und Ausgaben bezüglich des Kraftraumes über diesen Sportfonds fliessen. Zur Verwaltung des Kraftraums gehörte es unter anderem, von allen Schülerinnen und Schülern sowie Lehrpersonen, die im Kraftraum trainieren wollten, eine Kraftraumvereinbarung unterzeichnen zu lassen, die Nutzerbeiträge einzukassieren und eine aktuelle Liste der Nutzerinnen und Nutzer zur Kontrolle im Kraftraum zu führen. Da über einen längeren Zeitraum hinweg keine solche Nutzerliste ausgehängt war, hat der Lehrer D erst den Rekurrenten darauf aufmerksam gemacht und anschliessend, als sich nichts änderte, versucht, bei der zuständigen Sachbearbeiterin des Schulsekretariats, C, Einblick in die Liste zu nehmen. Doch auch diese verfügte über keine entsprechende Liste. Bei anschliessenden Nachforschungen stellte sich heraus, dass über einen Zeitraum von rund zweieinhalb Jahren kaum

Zahlungen auf den Sportfonds erfolgt waren. C informierte die Rektorin Y über diesen Umstand, welche unter einem Vorwand die übrigen Lehrpersonen und die Schülerinnen und Schüler über die Nutzung des Kraftraumes befragte. Dabei ergab sich, dass der Kraftraum rege genutzt wurde. Als die Rektorin den Rekurrenten damit konfrontierte, erklärte der Rekurrent, er habe die Beiträge in bar entgegengenommen. Zudem stellte sich heraus, dass er die Bargeldbeträge nicht quittiert hatte. Denn die Beiträge wurden häufig in einem Couvert ins Fach des Rekurrenten gelegt, so dass eine Quittierung gar nicht möglich war. Weiter führte der Rekurrent aus, er habe das Geld zu Hause in einem Hängeregister aufbewahrt und vergessen, die Gelder an den Sportfonds weiterzuleiten. Da der Rekurrent die Nutzer nicht rekonstruieren konnte, führte er in der Folge eine eigene Umfrage durch, um anschliessend die so ermittelten Beiträge an den Sportfonds zu überweisen und eine Liste zu erstellen.

b. Die Anstellungsbehörde löste in der Folge das Arbeitsverhältnis mit ordentlicher Kündigung auf. In der Kündigungsverfügung führte sie aus, der Rekurrent habe ihm anvertraute Geldbeträge unterschlagen und mit diesem Verhalten das Vertrauensverhältnis unwiederbringlich zerstört.

4a. Es kann zunächst festgehalten werden, dass der Rekurrent mit der Unterlassung der Überweisungen seine Pflichten gegenüber seiner Arbeitgeberin verletzt hat. Wie schwer diese Pflichtverletzung wiegt, ist im Folgenden anhand der Gesamtumstände des Falles zu entscheiden.

b. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Rekurrent als Lehrer eine Vorbildfunktion hat. Dieser ist er mit seinem Verhalten nicht gerecht geworden. Es schadet zweifelsfrei dem Ruf der Schule, wenn Lehrer ihre Arbeit nur nachlässig erledigen. Andererseits betrifft der Vorfall nicht die eigentliche Lehrtätigkeit des Rekurrenten, sondern ein Amt, welches er zusätzlich zu seiner Haupttätigkeit ausübte.

c. Weiter ist entscheidend, ob der Rekurrent die Gelder absichtlich nicht überwiesen hat oder ob er die Überweisungen vergessen hat. Die Anstellungsbehörde ging anlässlich der Kündigung von einer vorsätzlichen Handlung aus, begründet sie die Kündigung doch damit, dass der Rekurrent die Gelder unterschlagen habe. Der Rekurrent hingegen bestreitet einen Vorsatz vehement. Seinen Angaben zufolge hat er die Beiträge jeweils nach Hause genommen und in einem Hängeregister abgelegt, um die gesammelten Gelder Ende Schulperiode an den Fonds zu überweisen. Dieses Vorgehen erscheint zwar aufgrund seiner Fehleranfälligkeit nicht optimal, ist aber mangels anderslautender Anweisungen seitens der Anstellungsbehörde zulässig, zumal der Rekurrent die Nutzerbeiträge häufig in seinem Fach vorfand, ohne die bezahlende Person zweifelsfrei identifizieren zu können. Der Rekurrent hinterliess anlässlich der Verhandlung der Personalrekurskommission das Bild einer unorganisierten, etwas chaotischen Person. Berücksichtigt man dies und das vorgängig geschilderten Inkasso-Systems erscheint es plausibel, dass der Rekurrent die Überweisungen vergessen hat. Zumindest kann die Anstellungsbehörde keinen Vorsatz belegen und es haben sich im Verfahren der Personalrekurskommission keine Anhaltspunkte hierfür ergeben. Anlässlich der zweiten Verhandlung der Personalrekurskommission hat die Anstellungsbehörde entsprechend auch nicht mehr daran festgehalten, dass der Rekurrent vorsätzlich gehandelt hat, sondern eingeräumt, dass das in der Kündigungsverfügung verwendete Wort „Unterschlagung“ nicht im strafrechtlichen Sinne sondern umgangssprachlich zu verstehen sei. Daher ist mangels Nachweis eines Vorsatzes davon auszugehen, dass die Überweisungen der Nutzerbeiträge versehentlich unterlassen wurden.

d. Ferner konnte den Aussagen der Anstellungsbehörde und der Auskunftspersonen entnommen werden, dass an der Schule ein eher lockerer Umgang mit Bargeld herrschte. So führte E aus, dass auch er Bargeld von Schülern für die Kraftraumbenutzung erhalten und es jeweils dem Rekurrenten ins Fach gelegt habe. Weiter hat die Befragung von D ergeben, dass die Schülerinnen und Schüler im Wahlfachsport ebenfalls einen Unkostenbeitrag in bar beglichen, welcher nicht quittiert wurde. Es wurden von der Schule auch keine Abrechnungen über die Auslagen eingefordert. Unkontrollierte Bargeldflüsse waren somit an der Schule zumindest im Fachbereich Sport üblich.

e. Ebenfalls zu beachten ist, dass die Schulleitung es unterlassen hat, eine Weisung zum Umgang mit Bargeld im Allgemein oder bezüglich der Kraftraumbewirtschaftung im Speziellen zu erlassen. Einzig für Klassenlehrer gab es die Weisung, dass Zahlungen in die Klassenkassen quittiert werden müssen und über Ein- und Ausgaben buchzuführen ist. Diese Weisung hat aber für den vorliegenden Fall keine Geltung, weshalb die Anstellungsbehörde daraus Nichts ableiten kann. Die Anstellungsbehörde hat es auch unterlassen, Anstrengungen irgendwelcher Art anzustellen, um die Ein- und Auszahlungen in den Kraftraumfonds zu überprüfen. Dementsprechend hatte der Rekurrent seit mehreren Jahren die Verantwortung für den Kraftraum, ohne dass die fehlenden Einzahlungen bemerkt wurden. Die Pflichtverletzung stellte die Schule denn bezeichnenderweise auch nicht anlässlich einer zumindest sporadisch erfolgten Kontrolle, sondern rein zufällig fest. Erst die Nachfrage eines anderen Lehrers, welcher Zwecks einer Nutzerkontrolle im Kraftraum eine Nutzerliste wollte, brachte die fehlenden Überweisungen ans Licht.

Daraus ergibt sich, dass die Anstellungsbehörde mangels Anweisungen und Kontrollen einen Beitrag zu den Vorfällen geleistet hat.

5. Die Personalrekurskommission hatte bereits früher zu beurteilen, ob ein Verhalten eines Mitarbeitenden als normale oder als schwere Pflichtverletzung zu qualifizieren ist. Als schwere Pflichtverletzung gewertet wurde das Verhalten einer Angestellten im Reinigungsdienst, welche Mitarbeitende wiederholt unflätig beschimpfte und ernstzunehmend mit dem Tode bedrohte (vgl. PRK-Fall Nr. 93 vom 22. Dezember 2011). Ebenfalls eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne vorgängige Ansetzung einer Bewährungsfrist wurde geschützt, als ein Vorgesetzter vorsätzlich seine eigenen Arbeitszeiten im Zeiterfassungssystem manipulierte (vgl. PRK-Fall Nr. 77 vom 7. November 2007). Auch eine Tötlichkeit eines Lehrers gegenüber einem Mitglied der Schulkommission, welche von Schülern beobachtet wurde (PRK-Fall Nr. 26 vom 9. Juli 2003) und das wiederholte Fahren in angetrunkenem Zustand während des Dienstes (vgl. PRK-Fall Nr. 2 vom 20. März 2001) wurden als schwere Pflichtverletzungen qualifiziert. Ein Vergleich mit diesen Fällen ergibt, dass das Verhalten des Rekurrenten wesentlich weniger schwer wiegt, zumal sein Fehlverhalten lediglich eine Nebenpflicht und nicht seine Haupttätigkeit betrifft, er die Überweisung vergessen und nicht vorsätzlich unterlassen hat und die Anstellungsbehörde ihre Sorgfaltspflichten, insbesondere die Pflicht zur Instruktion und Überwachung ihrer Angestellten, vernachlässigte. Somit rechtfertigt das Verhalten des Rekurrenten die Auferlegung einer Bewährungsfrist oder eines Verweises, nicht hingegen das Aussprechen einer Kündigung. Denn das Vertrauen der Anstellungsbehörde in den Rekurrenten wurde durch die unterlassene Überweisung nicht in einem Masse beeinträchtigt, dass die weitere Zusammenarbeit unmöglich wird.

6. Da sich die Kündigung als unzulässig erweist, ist auch die damit zusammenhängende Freistellung aufzuheben.

IV. Entscheid u. Rechtskraft

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine Kündigung aufgrund schwerer Pflichtverletzung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d PG nicht erfüllt sind. Der Rekurs von M gegen die ordentliche Kündigung und Freistellung wird gutgeheissen.

V. Relevante Rechtsnormen

- § 30 Personalgesetz