

PRK Fall Nr. 85: Bewährungsfrist

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 1. Oktober 2008 i.S. O. gegen die vom Departement D. auferlegte Bewährungsfrist gestützt auf § 30 Abs. 3 Personalgesetz (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	Entscheid der Personalrekurskommission	S. 3
Schlussfolgerungen d. ZPD	Lehren, welche aus dem Entscheid gezogen werden könne	S. 3
Relevante Rechtsnormen	Auf welche Rechtsnormen stützt sich dieser Entscheid?	S. 3

I. Rechtsprobleme

1. Anfechtung der Bewährungsfrist (E. 1)

II. Sachverhalt

1.

Mit Schreiben des Departements D. vom 15. Mai 2008 wurde gegen O. eine Massnahme gestützt auf § 24 PG sowie § 14 der Verordnung zum PG (Vo zum PG) ausgesprochen, weil sich die Abteilungsleitung mit Klagen über sein Verhalten befassen müsse und er die Anforderungen der Abteilungsleitung in verschiedenen Bereichen nicht erfülle. Insbesondere soll er bspw. rassistische Bemerkungen gemacht, jemanden verletzend und ungerecht behandelt, Termine nicht eingehalten und Konflikte gehabt haben. Aus diesen Gründen wurde eine Bewährungsfrist bis Ende Juni 2009 eingeräumt.

2.

Mit Schreiben vom 2. Juni 2008 erhob der Rekurrent gegen das Schreiben vom 15. Mai 2008 Rekurs.

3.

Mit Verfügung der Personalrekurskommission vom 23. Juni 2008 wurde auf die Eingabe des Rekurrenten nicht eingetreten. Gleichzeitig wurde er darauf

hingewiesen, er könne bis am 22. Juli 2008 mitteilen, ob er einen förmlichen Entscheid verlange. Ansonsten werde der Rekurs als erledigt abgeschrieben.

4.

Mit Schreiben vom 20. Juni 2008 (Eingang 24. Juni 2008) reichte der Rekurrent die Rekursbegründung ein und beantragte den Rückzug der Verwarnung mit Bewährungsfrist sowie das Rückgängigmachen der Kündigungsandrohung.

5. – 7.

[...]

III. Rechtliche Erwägungen

1.

Nach § 40 PG können Verfügungen gemäss den §§ 24 und 25 (Massnahmen) sowie betreffend Kündigung, fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Abfindungen nach § 36 Abs. 1 mittels Rekurs bei der Personalrekurskommission und deren Entscheid nach den §§ 42 und 43 beim Regierungsrat oder beim Verwaltungsgericht angefochten werden.

Gemäss Schreiben des Departements D. vom 15. Mai 2008 wurde gegen O. eine Massnahme ausgesprochen und für den Fall der Nichteinhaltung der aufgeführten Bedingungen die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses angedroht. Es wurde eine Frist bis Ende Juni 2009 gesetzt. Bei Durchsicht dieses Schreibens fällt auf, dass es gleichzeitig mit Bewährungsfrist tituliert wird.

Einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter muss eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt worden sein, bevor eine ordentliche Kündigung wegen ungenügender Leistung gemäss § 30 Abs. 2 lit. c PG oder bei wiederholter Pflichtverletzung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d PG ausgesprochen wird. Die Auferlegung einer Bewährungsfrist muss schriftlich und begründet erfolgen (§ 14 Abs. 2 Vo zum PG), einen klaren zeitlichen Endtermin enthalten, und der Adressat muss ihr entnehmen können, dass es darum geht, dass er sich innerhalb dieser Frist bewähren kann (VGE vom 12. August 2002 i. S. A. S.).

Dem Rekurrenten wurde mittels Schreiben vom 15. Mai 2008 eingehend dargelegt, weshalb ihm eine Bewährungsfrist auferlegt wird. Auch wurde ihm mitgeteilt, welche Bedingungen bis wann zu erfüllen sind, damit keine ordentliche Kündigung ausgesprochen wird. Es sind dies:

- Es gelangen keine berechtigten Klagen mehr bis zur Abteilungsleitung, die unangemessene Härte, verletzende Sprüche u.ä. zum Inhalt haben.
- An Sitzungen sind Sie lückenlos anwesend, ausser die Abteilungsleiterin hat ein Fehlen vorgängig schriftlich bewilligt.
- Sie leiten den Anordnungen der Abteilungsleitung oder von ihr zu Weisungen ermächtigten Personen zuverlässig Folge.
- Sie verzichten auf Arzt- und Physiotherapiebesuche während der Arbeitszeit und während Sitzungen.
- Sie nehmen im 2008/09 an einem Weiterbildungsseminar teil.

Die inhaltliche Prüfung des Schreibens vom 15. Mai 2008 ergibt somit, dass zwar keine Massnahme im Sinne von § 24 PG verfügt wurde, dem Rekurrenten jedoch eine Bewährungsfrist im Sinne von § 30 Abs. 3 PG auferlegt wurde.

2.

§ 15 Vo zum PG hält fest, dass die Auferlegung der Bewährungsfrist nicht selbständig mittels Rekurs angefochten werden kann. Eventuelle Einwendungen gegen die Auferlegung der Bewährungsfrist können jedoch im Rahmen eines allfälligen nachfolgenden Rekursverfahrens gegen eine Kündigung oder eine rekursfähige Massnahme im Sinne von § 24 Abs. 2 oder § 25 PG geltend gemacht werden.

IV. Entscheid u. Rechtskraft

Da die inhaltliche Prüfung des Schreibens vom 15. Mai 2008 ergeben hat, dass es sich um die Auferlegung einer Bewährungsfrist handelt und diese nicht selbständig mittels Rekurs angefochten werden kann, tritt die Personalrekurskommission nicht auf den Rekurs ein.

Der Entscheid ist rechtskräftig.

V. Schlussfolgerungen d. ZPD

- Einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter muss eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt worden sein, bevor eine ordentliche Kündigung wegen ungenügender Leistung gemäss § 30 Abs. 2 lit. c PG oder bei wiederholter Pflichtverletzung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d PG ausgesprochen wird.
- Die Auferlegung einer Bewährungsfrist muss schriftlich und begründet erfolgen (§ 14 Abs. 2 Vo zum PG), einen klaren zeitlichen Endtermin enthalten, und der Adressat muss ihr entnehmen können, dass es darum geht, dass er sich innerhalb dieser Frist bewähren kann.
- Gemäss § 15 Vo zum PG kann eine Bewährungsfrist nicht selbständig mittels Rekurs angefochten werden.
- Eventuelle Einwendungen gegen die Auferlegung der Bewährungsfrist können nur im Rahmen eines allfälligen nachfolgenden Rekursverfahrens gegen eine Kündigung oder eine rekursfähige Massnahme im Sinne von § 24 Abs. 2 oder § 25 PG geltend gemacht werden.

VI. Relevante Rechtsnormen

§ 30 Abs. 3 PG

§ 15 Vo zum PG