

PRK Fall Nr. 51: Schriftlicher Verweis aufgrund Verletzung der Treuepflicht

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 02. Dezember 2004 i.S. A. gegen den von der Anstellungsbehörde X. verfügten schriftlichen Verweis.

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

Unter welchen Voraussetzungen kann ein schriftlicher Verweis nach § 24 Abs. 2 PG verfügt werden?

Welches sind die Formvorschriften eines schriftlichen Verweises?

Treuepflicht der Mitarbeitenden (E.2a., 2b.).

Welchen inhaltlichen Anforderungen hat ein Gesuch einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters zu genügen (E.2b.).

II. Sachverhalt

1.

A. ist beim Betrieb X. angestellt. Daneben ist er im Betrieb Y. tätig. Für die Zeiträume vom 18. Februar 2004 bis 20. Februar 2004 sowie vom 21. April 2004 bis 23. April 2004 beantragte A. bei der Leitung von X. Urlaub, welcher mit Überstunden kompensiert werden sollte. A. begründete die Gesuche mit: „Interkultureller Austausch Betrieb Y. Wird mit meinen Überstunden kompensiert (Team unterstützt mich, ist abgesprochen)“ und „Austauschprojekt und Konzerte, von meiner Überzeit zu kompensieren.“ Auf Nachfrage hin reichte der Rekurrent mit Datum vom 17. März 2004 folgende zusätzliche Kurzbegründung ein: "Ich wurde eingeladen in dieser Woche ein Klavierrezital zu spielen. Dieser Einladung möchte ich gerne nachkommen. Das Klavierspielen auf einem Konzert ermöglicht mir, mein Niveau zu halten und ist deshalb wichtig für meine Tätigkeit. Austausch: Mit dem Betrieb Z. planen wir den nächsten Austausch zusammen mit dem Betrieb Y. und eine damit verbundene Studienreise." Der beantragte Urlaub vom 18. Februar 2004 bis 20. Februar 2004 sowie vom 21. April 2004 bis zum 23. April 2004 wurde auf Antrag der Leitung von X., durch den Vorgesetzten B., bewilligt. Am 13. Mai 2004 wurde mit A. ein Gespräch geführt, anlässlich dessen diesem vorgeworfen wurde, aufgrund der Begründungen seiner Urlaubsgesuche habe auf einen Auftrag des Betriebes Y. geschlossen werden müssen. Ein entsprechender Auftrag habe jedoch nicht vorgelegen. Somit läge eine Täuschung in der Angabe der Urlaubsgründe vor. Mit

Verfügung vom 29. Juni 2004 wurde A. von der Anstellungsbehörde ein schriftlicher Verweis gemäss § 24 Abs. 2 Personalgesetz (PG) erteilt.

III. Rechtliche Erwägungen

1. [...]

2.

Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre arbeitsvertraglichen oder gesetzlichen Pflichten verletzen oder ungenügende Leistungen erbringen, kann die Anstellungsbehörde – gestützt auf § 24 PG – geeignete Massnahmen ergreifen, um die geordnete Aufgabenerfüllung wieder sicherzustellen. Im vorliegenden Fall verfügte die Anstellungsbehörde gestützt auf § 24 PG einen schriftlichen Verweis.

2a.

Die Anstellungsbehörde macht geltend, dass die Begründung der Urlaubsgesuche des Rekurrenten die Leitung des Betriebes X. habe darauf schliessen lassen, dass ein Auftrag des Betriebes Y. für die Planung eines Konzertes und für die Planung einer Studienreise vorgelegen hätte. Nachträglich habe man jedoch bei Y. in Erfahrung gebracht, dass kein Auftrag vorgelegen habe. Die Leitung des Betriebes X. sei daher in der Angabe der Urlaubsgründe vom Rekurrenten getäuscht worden, worin eine Pflichtverletzung des Rekurrenten zu sehen sei. In § 12 Abs. 2 PG wird die allgemeine Treuepflicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umschrieben. Aufgrund der Treuepflicht haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und dabei die Interessen des Arbeitgebers zu wahren. Ausfluss dieser allgemeinen Treuepflicht ist unter anderem auch, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter korrekt gegenüber der bzw. dem Vorgesetzten zu verhalten haben. Nachfolgend ist daher zu prüfen, ob der Rekurrent hinsichtlich der von ihm in den Urlaubsgesuchen geltend gemachten Gründe die Anstellungsbehörde getäuscht und damit die ihm obliegende Treuepflicht verletzt hat.

2b.

Anlässlich der Verhandlung der Personalrekurskommission vom 2. Dezember 2004 wurde B., Leiter von X., als Auskunftsperson angehört. Dieser gab zu Protokoll, dass der Rekurrent gegenüber X. betreffend seiner Urlaubsgesuche erklärt habe, dass ein Auftrag des Betriebes Y. vorläge. Seitens des Rekurrenten wurde jedoch glaubhaft bestritten, dass er eine derartige Äusserung getätigt habe. Auch in den beiden schriftlichen Urlaubsgesuchen des Rekurrenten sowie der am 17. März 2004 nachgereichten Kurzbegründung wurde nicht explizit erwähnt, dass ein Auftrag des Betriebes Y. vorgelegen habe. Zwar wird Y. im Zusammenhang mit der Studienreise bzw. dem Austauschprojekt erwähnt, daraus kann jedoch nicht automatisch geschlossen werden, dass auch ein entsprechender Auftrag vorgelegen habe. Der Leiter von X, B., hat zudem weiter ausgeführt, dass er die Anträge und die ergänzende Kurzbegründung des Rekurrenten gesehen und dem Antrag der Leitung von X. folgend auch bewilligt habe. Er führte zudem aus, dass erst im Nachgang von der Leitung von X. zu den vom Rekurrenten angegebenen Urlaubsgründen Fragen aufgeworfen worden seien.

Zutreffend ist sicherlich, dass sich die Frage, ob den Urlaubsgesuchen ein Auftrag des Betriebes Y. zugrunde gelegen hat oder nicht, aufgrund deren Formulierung

nicht abschliessend klären lässt. Der Inhalt der betreffenden Gesuche ist insofern unklar, nicht aber täuschend. Falls der Aspekt der Involvierung von Y. von der Bewilligungsbehörde als entscheidend betrachtet worden wäre, hätte dies jedoch mit dem Rekurrenten vor der Bewilligung seines Antrages auf Urlaub geklärt werden können. Diese Abklärung erfolgte jedoch nicht.

Die Anstellungsbehörde machte unter anderem auch geltend, dass sie bereits früher mit dem Rekurrenten betreffend Urlaubsgesuche ungute Erfahrungen gemacht habe. Ob dies zutrifft, muss hier nicht geklärt werden, macht es aber umso unverständlicher, weshalb die - nicht mit letzter Klarheit abgefassten - Urlaubsgesuche bewilligt wurden, ohne die Urlaubsgründe vorgängig in genügender Weise abzuklären. Dies schon deshalb, weil zur Klärung dieser Frage ein einfaches Telefonat ausgereicht hätte. Auf jeden Fall kann es nicht angehen, dass der beantragte Urlaub bewilligt wird und nachträglich eine Sanktion erfolgt, weil sich die Anstellungsbehörde über die Urlaubsgründe nicht im Klaren gewesen ist.

Schliesslich sei noch erwähnt, dass der Rekurrent den beantragten Urlaub mit seinen Überstunden kompensierte und auch tatsächlich für ein Konzert sowie zur Planung eines Austauschprojekts mit dem Betrieb Z. genutzt hatte. Auch dies zeigt, dass eine Täuschung der Leitung von X. durch den Rekurrenten nicht vorliegt. Der Rekurrent hat somit die ihm obliegende Treuepflicht nicht verletzt.

IV. Entscheid und Rechtskraft

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für einen schriftlichen Verweis gemäss § 24 Abs. 2 PG nicht erfüllt sind. Der Rekurs von A. gegen den vom Betrieb X. verfügten schriftlichen Verweis wird daher gutgeheissen. Der Entscheid ist rechtskräftig.

V. Schlussfolgerungen des ZPD

- *Schriftlicher Verweis / Voraussetzungen:* Wenn Mitarbeitende ihre arbeitsvertraglichen oder gesetzlichen Pflichten verletzen oder ungenügende Leistungen erbringen, kann die Anstellungsbehörde gestützt auf § 24 PG angemessene Massnahmen ergreifen, um die geordnete Aufgabenerfüllung wieder sicherzustellen. Zu diesen Massnahmen gehört neben der Änderung des Aufgabengebietes am selben oder an einem anderen Arbeitsplatz der schriftliche Verweis.
- Der schriftliche Verweis nach § 24 PG hat einen lenkenden Charakter und ist nicht vom Verschulden einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters abhängig.
- Der Verweis muss ausserdem verhältnismässig sein. Das heisst, die Massnahme muss geeignet und notwendig sein, um die geordnete Aufgabenerfüllung künftig zu gewährleisten. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter soll aufgrund der Massnahme künftig die gerügte arbeitsvertragliche oder gesetzliche Pflichtverletzung unterlassen oder die gerügte ungenügende Leistung verbessern.
- Zudem ist ein Verweis nur dann gerechtfertigt, wenn dadurch ein vernünftiges Verhältnis zwischen dem angestrebten Ziel und dem Eingriff, der durch den Verweis bewirkt wird, gewahrt bleibt.

- *Schriftlicher Verweis / Form:* Ein schriftlicher Verweis hat in der Form einer Verfügung zu erfolgen. Er muss:
 - schriftlich sein,
 - als Verfügung bezeichnet werden,
 - begründet werden,
 - mit einer Rechtsmittelbelehrung versehen werden.

- *Die den Mitarbeitenden obliegende Treuepflicht:* Gemäss § 12 PG haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund ihrer Treuepflicht die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und dabei die Interessen des Arbeitgebers zu wahren. Ausfluss dieser allgemeinen Treuepflicht ist unter anderem auch, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter korrekt gegenüber der bzw. dem Vorgesetzten zu verhalten haben. Treuepflichtverletzend ist somit z.B. die Täuschung der Anstellungsbehörde betreffend arbeitsrelevanten Belangen.

- *Gesuch einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters:* Ist der Inhalt eines von einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters gestellten Gesuchs unklar, so hat die Bewilligungsbehörde vorgängig Abklärungen betreffend des Sachverhalts zu treffen. Erst nach Klärung der Umstände ist eine allfällige Bewilligung zu erteilen. Jedenfalls kann es nicht angehen, dass ein Antrag bewilligt wird und nachträglich Sanktionen erfolgen, weil sich die Anstellungsbehörde über den Inhalt des Gesuchs nicht im Klaren gewesen ist.

VI. Relevante Rechtsnormen

§ 12 Abs. 2 PG, Allgemeine Treuepflicht der Mitarbeitenden
§ 24 Abs. 2 PG, Schriftlicher Verweis