

PRK Fall Nr. 78: Kündigung aufgrund ungenügender Leistungen

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 14. Dezember 2007 i.S. R. gegen die vom Departement D. verfügte Kündigung aufgrund ungenügender Leistungen gemäss § 30 Abs. 2 lit. c 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. 5
Relevante Rechtsnormen	Auf welche Rechtsnormen stützt sich dieser Entscheid?	S. 6

I. Rechtsprobleme

1. Voraussetzungen der Bewährungsfrist (E. 2, E. 3)
2. Unter welchen Voraussetzungen liegt Mobbing vor? (E. 2c)

II. Sachverhalt

1.
Seit 1. Januar 1988 war im Departement D. tätig. Zuerst arbeitete er zu 100 Prozent in der Funktion A., dann per 1. Juli 1990 in der Funktion B. Per 1. Februar 1999 reduzierte der Rekurrent sein Pensum auf 80 Prozent, eine weitere Reduktion auf rund 60 Prozent fand per 1. April 1999 statt. Seit dem 18. November 2002 arbeitete der Rekurrent in der Abteilung X., ab Frühjahr 2007 in der Abteilung Y.

2.
Anfang 1994 wurden gemäss Anstellungsbehörde erstmals Schwierigkeiten im Zusammenhang mit den erwarteten Leistungen sichtbar (bspw. Einhaltung der Arbeitszeiten, fehlendes Engagement). Seit Mitte 2005 wurden regelmässig Gespräche betreffend die Leistung geführt. Auch wurden Ziele festgelegt, die nicht oder nur teilweise erreicht wurden. Am 22. März 2007 wurde ein Gespräch geführt, in welchem festgehalten wurde, dass der Rekurrent intern den Arbeitsplatz wechselt und eine letzte Möglichkeit erhält, sich zu bewähren. Auch bei diesem erneuten Wechsel in die Abteilung Y. wurden Fehler entdeckt.

3.

Mit Verfügung vom 18. Juli 2007 kündigte das Departement D. das Arbeitsverhältnis von R. aufgrund ungenügender Leistung gemäss § 30 Abs. 2 lit. c des Personalgesetzes vom 17. November 1999 (PG) auf den 31. Oktober 2007.

4.

Mit Schreiben vom 26. Juli 2007 meldete Dr. Z., Advokatin, Rekurs gegen die Kündigungsverfügung an.

5.

Am 20. August 2007 wurde die Rekursbegründung eingereicht. Dr. Z. beantragte unter o/e-Kostenfolge die Aufhebung der angefochtenen Verfügung und die Weiterbeschäftigung von R., die Gewährung der aufschiebenden Wirkung des Rekurses, eventualiter die Bezahlung einer Entschädigung, die Bewilligung der anwaltlichen Vertretung sowie die Gewährung der unentgeltlichen Rechtspflege.

6.

Mit Schreiben vom 8. Oktober 2007 reichte die Anstellungsbehörde ihre Stellungnahme ein und beantragte die Gutheissung der Kündigung vom 18. Juli 2007, die Ablehnung des Begehrens um Wiederanstellung des Rekurrenten wie auch dasjenige um Auszahlung einer Entschädigung.

7.

[...]

III. Rechtliche Erwägungen

1.

[...]

2.

Gemäss PG kann die Anstellungsbehörde ein Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung oder durch eine fristlose Auflösung beenden.

Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat unter Berücksichtigung der in § 28 PG festgelegten Kündigungsfristen zu erfolgen. Zudem müssen die in § 30 PG festgelegten Kündigungsvoraussetzungen erfüllt sein, namentlich muss bei Kündigungen nach Ablauf der Probezeit ein in § 30 Abs. 2 PG genannter Kündigungsgrund vorliegen.

Die Anstellungsbehörde kann nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nach § 30 Abs. 2 lit. c PG kündigen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ungenügende Leistungen erbringt. Nach Abs. 3 kann eine solche Kündigung durch die Anstellungsbehörde nur ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt worden ist.

2a.

Dass die Leistungssteigerung bei R. erforderlich war, wird weder von ihm selber noch von seiner Rechtsvertreterin bestritten. Auch gab Dr. Z. anlässlich der Verhandlung zu Protokoll, dass der Rekurrent aufgrund des Austausches der Maschinen in der Abteilung X. mit deren Bedienung Mühe hatte. Der Rekurrent macht jedoch im

Wesentlichen geltend, es sei von seinen Vorgesetzten nicht alles unternommen worden, um seine Arbeitsleistung zu steigern. Zu prüfen ist demnach, ob die Vorgesetzten bzw. die Anstellungsbehörde nicht das ihnen Obliegende unternahmen, um die erforderliche Leistungssteigerung des Rekurrenten zu fördern.

2b.

Erstmals am 14. September 1994 wurde R., als er in der Funktion B. tätig war, eine Bewährungsfrist bis anfangs Dezember 1994 gesetzt. Er wurde u. a. zu mehr Engagement, Speditivität und zur Einhaltung der Arbeitszeiten aufgefordert. Im September 2002 wurde wieder eine Bewährungsfrist gesetzt, nachdem Rahmenbedingungen zwischen dem Team und den Führungsverantwortlichen festgelegt worden waren. Später wechselte der Rekurrent zur Abteilung A. Er arbeitete anfänglich mit der N.-Maschine. Diese wurde im 2004 abgeschafft und durch M.-Maschinen ersetzt. Der Rekurrent musste dann nicht nur die neue, sondern auch die bereits bestehende Maschine bedienen. Der Rekurrent gab anlässlich der Verhandlung zu Protokoll, dass er die mit Software funktionierenden Maschinen wegen ihrer Komplexität nicht benutzen konnte. Er wendet ein, nicht oder ungenügend geschult worden zu sein. Hierzu ist aber zu erwähnen, dass der Rekurrent diverse Trainings und Kurse im September und Oktober 2005 absolviert hat. Somit ist belegt, dass er geschult wurde.

Zudem wurde im Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch vom 1. November 2005 festgehalten, dass die Bedienung der M.-Maschinen ein gewünschter Entwicklungsschritt ist, da die Fachkompetenz von R. mit M.-Maschinen trotz Schulung und Mitarbeit seit 3 Jahren fehlt. Gemäss Schreiben vom 3. März 2006 wurde die Leistung des Rekurrenten gemessen, nachdem er vorher nochmals intensiv eingeführt worden war. Es tauchten immer wieder EDV-Fragen auf; Windows- und Officegrundkenntnisse fehlten. Es wurde somit entschieden, dass der Rekurrent ab 13. März 2006 nicht mehr an solchen Maschinen eingesetzt werde. Am 27. März 2006 wurde anlässlich eines weiteren Zielkontrollgesprächs festgehalten, dass der Rekurrent bisher das betreffende Programm in den Grundfunktionen Mails lesen und schreiben anwendet, bei weiteren Funktionen wie Terminen unsicher ist. Dies obwohl eine Schulung am 9. März 2006 stattgefunden hatte und zudem ein Handbuch abgegeben worden war.

Aus all diesen Schreiben geht hervor, dass der Rekurrent immer wieder geschult und trainiert wurde und trotzdem Mühe hatte, die Maschinen korrekt zu bedienen und die Programme anzuwenden.

In der Folge wurden mit Schreiben vom 30. November 2006 erneut Ziele vereinbart. Ebenso wurde eine Bewährungsfrist bis 15. Juni 2007 auferlegt. Hierzu schrieb R., dass er zur Erreichung der Ziele auf die volle Unterstützung von allen Mitarbeitern angewiesen sei, vor allem von Q. und K. Am 4. Dezember 2006 wurden die Ziele genau definiert.

In der Gesprächsnotiz vom 25. Januar 2007 (Gespräch vom 19. Januar 2007) wird festgehalten, dass R. gemäss K. die erforderliche Menge nicht erledigen könne und die Qualität der geleisteten Arbeit nicht stimme. Am 23. Januar 2007 wurde auf Wunsch des Rekurrenten ein Gespräch geführt. Anlässlich dessen erläuterte dieser, dass die Arbeit an der besagten Maschine sehr anspruchsvoll sei, dass er zu wenig Kenntnisse habe. Durch Q. und K. bekomme er zu wenig Hilfe. Beide erklärten ihm

zwar, was zu tun sei, doch sehr schnell. Gestützt auf diese Aussagen wurde mittels Schreiben vom 3. April 2007 mit dem Rekurrenten vereinbart, dass er ab sofort in die Abteilung Y. wechseln werde und eine letzte Möglichkeit erhalte, sich zu bewähren. Nach Ansicht der Personalrekurskommission durfte und konnte das Departement D. davon ausgehen, dass R. objektiv betrachtet nicht dazu in der Lage ist, die Arbeiten in der Abteilung A. zu erfüllen, auch nicht mit noch mehr Kursen und Erläuterungen.

E., Betreuer des Rekurrenten in der Abteilung Y., äusserte sich betreffend die Qualität der Arbeitsleistung des Rekurrenten anlässlich der Verhandlung dahingehend, dass die Einführung gut verlief. Schon kurz danach fingen aber bereits Fehler an, so dass die Reklamationen folgten. Er fügte auch hinzu, dass er jährlich Lehrlinge in seiner Abteilung habe und während des Sommers auch Schüler. Diese würden dieselbe Arbeit problemlos bewältigen. E. konnte sich nicht erklären, weshalb es plötzlich wieder zu Problemen gekommen sei; vielleicht habe es R. an der nötigen Konzentration gefehlt. Betreffend die Pünktlichkeit äusserte er sich dahingehend, dass der Rekurrent sie nicht immer eingehalten habe, es jedoch für ihn selber kein Problem darstellte. Eine Bewährungsfrist wurde seitens von E. nicht gesetzt, da die Aufgabe durch R. hätten müssen gelöst werden können. Somit war auch die von R. in der Abteilung Y. erbrachte Leistung trotz Einführung und guter Anfangsphase ungenügend.

Nach der Beschreibung von E. scheint die Arbeit nicht sehr komplex gewesen zu sein. Der Personalrekurskommission sind die Gründe der Fehler nicht klar. Der Rekurrent äusserte sich anlässlich der Verhandlung dahingehend, dass nicht er, sondern ein anderer die Fehler gemacht habe. Er arbeite jeweils nur vormittags und könne somit nicht mehr nachvollziehen, ob die auf dem Wagen gestapelte Ware von ihm oder einem anderen Mitarbeiter zusammengestellt worden sei. Es fällt auf, dass der Rekurrent die erforderliche Leistungssteigerung zwar grundsätzlich anerkennt, den Fehler aber immer bei Drittpersonen sieht (fehlende Kurse, zu rapides Erläutern etc.).

Trotz des Mitarbeitergesprächs, der diversen Situationsgespräche, der auferlegten Bewährungsfristen, den Einführungen sowie den Schulungen ist nicht ersichtlich, dass der Rekurrent wesentliche Anstrengungen unternommen hat, um sein Verhalten und seine Arbeitsleistung zu verbessern. Es sei nämlich vermerkt, dass bspw. die Pünktlichkeit bereits im 1994 Thema gewesen war und noch im 2007 nicht gänzlich eingehalten wurde. Die von der Anstellungsbehörde dem Rekurrenten vorgeworfenen ungenügenden Arbeitsleistungen und das Verhalten wurden sodann mit den Gesprächsprotokollen und mit den Mitarbeitergesprächen in genügender Weise belegt. Auch ist belegt, dass das Departement D. vieles unternommen hat, um dem Rekurrenten zu helfen, so dass der Vorwurf, die Anstellungsbehörde habe nicht alles unternommen, um die erforderliche Leistungssteigerung des Rekurrenten zu verbessern, nicht rechtsgenügend nachgewiesen werden konnte.

2c.

Betreffend die seitens von R. ausgesprochenen Mobbingvorwürfe ist darauf hinzuweisen, dass Mobbing nach einer auch vom Bundesgericht verwendeten Definition ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten ist, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (BGer, 22. April 2005, 2A.312/2004, E. 6.2; ferner BGer, 4. April 2003, 2C.2/2000, E. 2.3 [je mit Hinweisen und unter

www.bger.ch]; Christiane Brunner/Jean-Michel Bühler/Jean-Bernard Waeber/Christian Bruchez, Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, 3. A., Basel etc. 2005, S. 120; Geiser, S. 431; Margrith Bigler-Eggenberger in: Margrith Bigler-Eggenberger/Claudia Kaufmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Basel/Frankfurt a. M. 1997, Art. 5 Rz. 39; Denis Humbert, Mobbing und dessen Bedeutung für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber, in TREX [Der Treuhandexperte] 2004, S. 80; VGr, 10. Juli 2002, ZBI 2003, S. 185 ff., E. 6d/cc, S. 206 f.). Somit muss R. belegen, dass er systematisch, feindlich und über einen längeren Zeitraum hinweg ausgegrenzt wurde. Weder durch das Aktenstudium noch nach Anhörung des Rekurrenten bekommt die Personalrekurskommission diesen Eindruck.

3.

Gemäss § 30 Abs. 3 PG kann eine Kündigung durch die Anstellungsbehörde aufgrund ungenügender Leistungen nur ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt worden ist.

Es liegt schon im Wortsinn, dass eine Bewährungsfrist nur gesetzt ist, wenn sie einen klaren Endtermin enthält und wenn zudem der Adressat weiss, dass es darum geht, dass er sich innerhalb dieser Frist bewähren kann (VGE vom 12.8.2002 i.S. A.S.). Zudem müssen die beanstandeten ungenügenden Leistungen bei der Auferlegung der Bewährungsfrist hinreichend konkretisiert werden. Denn nur wenn eine Aufklärung über die wesentlichen ungenügenden Leistungen erfolgt ist, hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Möglichkeit, die beanstandeten Leistungen zu verbessern.

Dem Rekurrenten wurde am 23. November 2006 während des Gespräches eine Bewährungsfrist bis 15. Juni 2007 auferlegt. Diese wurde im Gesprächsprotokoll vom 30. November 2006 nochmals in schriftlicher Form festgehalten. Das Protokoll wurde von einer Person unterzeichnet, die befugt ist, Bewährungsfristen zu setzen. Die beanstandeten Punkte bezüglich Arbeitsleistung und Verhalten wurden detailliert aufgeführt. Auch war dem Rekurrenten bewusst, dass personalrechtliche Massnahmen geprüft bzw. eingeleitet würden, wenn er sich betreffend Arbeitsleistung und Verhalten nicht verbessern würde. Auch wird nochmals darauf hingewiesen, dass die Vertreterin des Rekurrenten anlässlich der Verhandlung erklärte, dass die Einräumung der Bewährungsfrist nicht bestritten wird. Diese wendet jedoch ein, diese sei illusorisch gewesen. Die Frist von 6 Monaten erscheint als angemessen, um die Arbeitsleistung verbessern zu können. Eine mit der Versetzung in die Abteilung Y. erneut angesetzte Frist hätte nach Ansicht der Personalrekurskommission nichts gebracht, waren dem Rekurrenten doch etliche Möglichkeiten geboten worden, sich zu verbessern. Mit der Versetzung gab man klar zu verstehen, dass die Arbeit nicht genügend erfüllt wurde. Somit entspricht die vom Departement D. angesetzte Bewährungsfrist vollumfänglich den gesetzlichen Anforderungen.

IV. Entscheid und Rechtskraft

1.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für die Kündigung wegen ungenügender Arbeitsleistung gemäss § 30 Abs. 2 lit. c PG

erfüllt sind. Der Rekurs gegen die Kündigungsverfügung vom 18. Juli 2007 wird abgewiesen.

2.

Die Rekurrentin hat in der Folge den Entscheid angefochten und an das Verwaltungsgericht weitergezogen. Das Verwaltungsgericht hat den Entscheid der Personalrekurskommission geschützt und den Rekurs abgewiesen.

3.

Siehe auch Kurzzusammenfassung der Erwägungen des Verwaltungsgerichts (VGE zu PRK Fall Nr. 78) und Schlussfolgerungen des ZPD.

V. Relevante Rechtsnormen

§ 30 Abs. 2 lit. c PG

§ 30 Abs. 3 PG