

## **PRK Fall Nr. 22: Kündigung während der Probezeit**

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 21. November 2002 i.S. R. gegen die von der Anstellungsbehörde Y. verfügte Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

### **Inhaltsverzeichnis**

Rechtsproblem	Welche Themen betrifft der Entscheid
Sachverhalt	Kurze Schilderung der Geschehnisse
Rechtliche Erwägungen	Begründung der Personalrekurskommission
Entscheid u. Rechtskraft	Urteil der Personalrekurskommission
Schlussfolgerung d. ZPD	Lehren, welche aus dem Entscheid gezogen werden können
Relevante Rechtsnormen	Welche Rechtsnormen sind im vorliegenden Fall zur Anwendung gelangt?

### **I. Rechtsproblem**

Im vorliegenden Fall stellt sich die Frage, ob die Kündigung während der Probezeit missbräuchlich erfolgt ist (E.3).

### **II. Sachverhalt**

R. arbeitete seit dem 1. Juni 2002 bei der Abteilung Z. Im Arbeitsvertrag wurde eine Probezeit von 3 Monaten vereinbart.

Mit Verfügung vom 29. August 2002 kündigte die Anstellungsbehörde Y das Arbeitsverhältnis während der Probezeit auf den 13. September 2002. Die Kündigung stützte sich auf § 11 Abs. 3 Personalgesetz (PG), wonach in den ersten drei Monaten der Probezeit das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von 14 Tagen auf das Ende einer Woche gekündigt werden kann. Die Kündigung wurde damit begründet, dass der Rekurrent seine Kompetenzen überschritten habe und es ihm nicht gelungen sei, sich in das bestehende Arbeitsteam zu integrieren. Des Weiteren sei die Abstimmung seiner selbstständigen Projektleitungen mit der Geschäftspolitik nicht ausreichend erfolgt. Der Rekurrent wurde per 26. August 2002 freigestellt.

Gegen die Kündigungsverfügung vom 29. August 2002 reichte R. am 30. August 2002 Rekurs bei der Personalrekurskommission ein.

### **III. Rechtliche Erwägungen**

1. [...]

2.  
Von den Parteien ist unbestritten, dass die Kündigung vom 29. August 2002 noch während der vertraglich vereinbarten Probezeit verfügt worden ist.

Für Kündigungen während der Probezeit enthält das Personalgesetz spezielle Bestimmungen, die von den übrigen Kündigungsbestimmungen des Personalgesetzes abweichen. Der baselstädtische Gesetzgeber wollte den Mitarbeitenden für die Dauer der Probezeit nicht den gleichen Kündigungsschutz einräumen, wie bei Kündigungen nach Ablauf der Probezeit. Dies folgt e contrario aus § 30 Abs. 2 PG, wonach die Anstellungsbehörde nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nur aus einem in § 30 Abs. 2 lit. a bis lit. e PG genannten Grund kündigen kann. Zudem wird in § 38 Abs. 1 PG speziell geregelt, dass bei Kündigungen während der Probezeit das Arbeitsverhältnis auf den Kündigungstermin hin endet und dass einem Rekurs keine aufschiebende Wirkung zukommt. Zudem besteht bei Gutheissung des Rekurses kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters. Ist eine Kündigung missbräuchlich, so kann gemäss § 38 Abs. 2 PG lediglich eine Entschädigung von maximal drei Monatslöhnen zugesprochen werden. Diese Ausführungen können mit Hinweis auf den Ratschlag zum Personalgesetz, Seite 18, Titel „Kündigung während der Probezeit“ untermauert werden: „Während der Probezeit sollen die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis leichter auflösen können, als dies nach deren Ablauf möglich wäre. Das Gesetz nennt keine Kündigungsgründe. Die Kündigung darf jedoch nicht missbräuchlich sein. Ist dies der Fall, so kann der Arbeitgeber verpflichtet werden, eine Entschädigung bis maximal drei Monatslöhne zu bezahlen.“

### 3.

Der Rekurrent stellt an sich keine ausdrücklichen Rekursanträge. Soweit sein Rekurs auf die Weiterbeschäftigung abzielt, ist dieser schon deshalb abzuweisen, weil während der Probezeit gemäss § 38 Abs. 1 PG kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht.

Obwohl der Rekurrent keine Missbräuchlichkeit der Kündigung geltend gemacht hat und auch keinen Antrag auf Entschädigung gestellt hat, ist zur missbräuchlichen Kündigung folgendes zu erwägen:

Die Anstellungsbehörde begründet die Kündigung damit, dass der Rekurrent seine Kompetenzen bei Installationen, eigenmächtigen Absagen von wichtigen Sitzungen und Aufbieten von externen Dienstleistern überschritten habe. Des Weiteren sei es dem Rekurrenten nicht gelungen, sich in das bestehende Team zu integrieren.

Von der Anstellungsbehörde wird dem Rekurrenten unter anderem vorgeworfen, eigenmächtig Sitzungen abgesagt und externe Dienstleister aufgebieten zu haben. Die Anstellungsbehörde kann zu diesen Vorwürfen jedoch keine näheren Angaben machen. Der Rekurrent räumt aber ein, dass er eine Sitzung, die er selber einberufen hat, abgesagt hat. Die Absage sei erfolgt, weil er gemerkt habe, dass das Thema sehr komplex und wichtig sei und eine vertiefte Vorbereitung verlange. Auch wird vom Rekurrenten nicht bestritten, dass er einen externen Dienstleister aufgebieten hat. Allerdings führt er an, nicht gewusst zu haben, dass er dies nicht selbstständig machen dürfe, zumal der externe Dienstleister dafür vorgesehen gewesen sei, an diesem Projekt mitzuarbeiten.

Schliesslich wird die Kündigung von der Anstellungsbehörde noch damit begründet, dass sich der Rekurrent nicht habe in das bestehende Team integrieren können. Der Rekurrent gesteht ein, dass er Probleme mit dem Team gehabt habe. So hat er anlässlich des Mitarbeitergesprächs vom 21. August 2002 um die Versetzung in ein anderes Team gebeten. Dies aufgrund der massiven Vorwürfe der Teamkollegen, welche aber nie direkt an ihn gerichtet waren. Anlässlich der Verhandlung vor der Personalrekurskommission vom 21. November 2002 hat der Rekurrent zudem ausgeführt, dass es für ihn unvorstellbar sei, mit seinen ehemaligen Arbeitskollegen weiterzuarbeiten.

Die von der Anstellungsbehörde Y. geltend gemachten Kündigungsgründe der Kompetenzüberschreitungen und der mangelnden Integration in das bestehende Team werden somit ausreichend belegt. Die nachgewiesenen Kündigungsgründe sind zweifellos für die Kündigung während der Probezeit, die in erster Linie dazu dient, die Fähigkeiten und Eignung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters zu prüfen, als ausreichend zu bezeichnen. Damit steht gleichzeitig auch fest, dass in casu von Missbräuchlichkeit keine Rede sein kann.

#### **IV. Entscheid und Rechtskraft**

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine Kündigung während der Probezeit erfüllt sind. Der Rekurs von R. gegen die Kündigungsverfügung der Anstellungsbehörde Y. wird abgewiesen. Dieser Entscheid ist rechtskräftig.

#### **V. Schlussfolgerungen des ZPD**

- Die Probezeit dient in erster Linie dazu, die Fähigkeiten und Eignung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zu prüfen.
- Die Kündigung während der Probezeit erfolgt gestützt auf § 38 Abs. 1 Personalgesetz unter Beachtung der Modalitäten gemäss § 11 Personalgesetz.
- Eine Kündigung während der Probezeit muss in Form einer Verfügung erfolgen:
  - o sie muss schriftlich sein
  - o als Verfügung bezeichnet werden
  - o begründet werden
  - o mit einer Rechtsmittelbelehrung versehen werden.
- Wird von der Personalrekurskommission eine Kündigung während der Probezeit als missbräuchlich qualifiziert, besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Gemäss § 38 Abs. 2 Personalgesetz hat aber der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von maximal drei Monatslöhnen.
- Im vorliegenden Fall wurden die Kompetenzüberschreitungen und mangelnde Integration in ein bestehendes Arbeitsteam als ausreichender Kündigungsgrund während der Probezeit angesehen.

#### **VI. Relevante Rechtsnormen**

§ 11 Abs. 3 Personalgesetz: Kündigung während der Probezeit

§ 38 Personalgesetz: Kündigung während der Probezeit