

PRK Fall Nr. 35: Kündigung nach Ablauf der Sperrfrist

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 23. Februar 2004 i.S. A. gegen die von der Anstellungsbehörde S. verfügte Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

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

Krankheit teilweise durch die vorgesetzte Person verschuldet (E.2.b.). Kündigung ohne vorgängige Verwarnung (E.2.c.).

II Sachverhalt

1.

A. arbeitete seit 1. Oktober 1998 bei B. mit einem Beschäftigungsgrad von 100%. Mit Arztzeugnis vom 22. Februar 2002 wurde A. von ihrem Hausarzt ab 28. Januar 2002 krankgeschrieben. Ab 22. April 2002 nahm A. die Arbeit mit einem reduzierten Beschäftigungsgrad von 50% wieder auf. Ab 4. November 2002 war A. wieder zu 70% und ab 1. Januar 2003 wieder zu 80% arbeitsfähig. Am 14. November 2003 führte die Anstellungsbehörde B. mit A. ein Gespräch, in welchem sie über die geplante Kündigung informiert wurde.

Mit Verfügung vom 17. November 2003 kündigte B. das Arbeitsverhältnis von A. aufgrund teilweiser Verhinderung an der Aufgabenerfüllung nach Ablauf der Sperrfrist und gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. a Personalgesetz (PG) per 29. Februar 2004.

2.

Gegen die Kündigungsverfügung vom 17. November 2003 reichte A. am 21. November 2003 Rekurs bei der Personalrekurskommission ein. In der Rekursbegründung vom 25. November 2003 beantragt A. sinngemäss die Aufhebung der Kündigungsverfügung, wobei A. allerdings unrichtigerweise von einer fristlosen Entlassung spricht. Der Rekurs wird insbesondere damit begründet, dass A. nicht mit einer Kündigung gerechnet habe, da A. zuvor weder schriftlich noch mündlich verwarnt worden sei.

3.

In der Verhandlung der Personalrekurskommission vom 23. Februar 2004 sind A., ihr Ehepartner sowie X. als Vertreterin der Anstellungsbehörde zu Wort gekommen.

III. Erwägungen**1. [...]****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 vorliegen muss. Bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. a PG wegen ganzer oder teilweiser Arbeitsverhinderung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ist zwingend die Sperrfrist von 365 Tagen (§ 37 PG) zu beachten.

a.

Die Anstellungsbehörde B. kündigte das Anstellungsverhältnis wegen Verhinderung der A. an der Aufgabenerfüllung gemäss § 30 Abs. 2 lit. a PG. A. war ab 28. Januar 2002 bis 17. November 2003 ununterbrochen ganz bzw. teilweise arbeitsunfähig. Die einjährige Sperrfrist gemäss § 37 PG war somit im Zeitpunkt der Kündigung bereits abgelaufen, was von A. auch in keiner Weise bestritten worden ist. Damit sind die gesetzlichen Vorschriften für die Aussprechung der Kündigung eingehalten worden.

b.

A. wendet jedoch ein, dass sich ihr Gesundheitszustand verschlechtert habe, nachdem Z. ihr neuer Abteilungschef geworden sei. Als erstes habe Z. einen Ferienstopp verhängt und Überstunden angeordnet. Ihr Arzt habe ihr jedoch zuvor Ferien verordnet, weil sie sich sowohl beruflich wie auch privat überfordert gefühlt habe. Auch habe sich Z. ihr gegenüber manchmal unfair benommen. Aufgrund ihrer geschäftlichen wie auch ihrer privaten Situation habe sie ihr Hausarzt schliesslich ab 28. Januar 2002 zu 100% krankgeschrieben. Diese Ausführungen sind rechtlich allerdings nur insoweit von Bedeutung, als die Rekurrentin damit offenbar geltend machen will, dass ihre Arbeitsunfähigkeit zumindest teilweise auf die übermässige Belastung am Arbeitsplatz und die diesbezüglich mangelnde Rücksichtnahme durch ihre Vorgesetzten zurückzuführen sei, weshalb sich die Anstellungsbehörde bei der Begründung der Kündigung nicht auf ihr eigenes Fehlverhalten berufen könne. Wie jedoch aus den Angaben der Rekurrentin in der Verhandlung der Personalrekurskommission hervorgeht, fehlt es an einem ursächlichen Zusammenhang zwischen den erwähnten Beanstandungen und ihrer langdauernden Arbeitsunfähigkeit. Danach übernahm nämlich der erwähnte Z., mit dem sie sich offenbar nicht gut verstand, kurz nach ihrer Wiederaufnahme der Arbeit im Rahmen von 50 Stellenprozenten am 22. April 2002 eine neue Funktion bei B., wo Z. nichts mehr mit ihr zu tun hatte. Auch hat A. eingeräumt, dass die Anordnung von Überstunden sowie eines Ferienstopps, welche Massnahmen offensichtlich wegen der durch die Einführung von SAP ausgelösten Verrechnungsprobleme notwendig waren, nur in einer Übergangsphase erfolgt sind, so dass etwa ab Sommer 2002 wieder die ordentlichen Regelungen für die Arbeitszeit und den Ferienbezug galten. Da somit die belastende Situation am Arbeitsplatz nur einige wenige Monate lang bestand, kann die bis zur Kündigung am 17. November 2003 während 1¾ Jahren andauernde teilweise Arbeitsunfähigkeit nicht darauf

zurückzuführen sein. Im Übrigen hat die Rekurrentin selbst anerkannt, dass ab etwa April 2002 am Arbeitsplatz keine Ursachen mehr für ihre teilweise Arbeitsunfähigkeit bestanden, sondern diese in ihrer schwierigen privaten Situation begründet war. Zudem habe sie sich bereits vor ihrer Krankschreibung ab 28. Januar 2002 auch privat überfordert gefühlt.

c.

Die Rekurrentin stört sich daran, dass die Kündigung ohne vorgängige Verwarnung erfolgt sei. Damit beruft sie sich allerdings nicht auf die Notwendigkeit einer Verwarnung im rechtlichen Sinne, da eine solche ja ein Fehlverhalten ihrerseits vorausgesetzt hätte, was bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit offensichtlich nicht der Fall war. Sinngemäss macht sie vielmehr geltend, dass die Anstellungsbehörde mit ihr das Gespräch hätte aufnehmen sollen und sie darauf hätte aufmerksam machen müssen, dass ihre langdauernde Verhinderung an der Aufgabenerfüllung zu einer Kündigung führen könnte. Soweit sie damit allerdings meint, dass die Anstellungsbehörde ihr vor der Kündigung die Möglichkeit zur Wiederaufnahme ihrer Arbeit in vollem Umfang hätte einräumen müssen, was sie offenbar anlässlich der Aushändigung der Kündigung geäussert hat und auch durch die Bestreitung einer teilweisen Arbeitsunfähigkeit zur Zeit der Kündigung in der Rekursbegründung zum Ausdruck bringt, so kann daraus nichts zu ihren Gunsten abgeleitet werden. Wäre die Rekurrentin gesundheitlich tatsächlich in der Lage gewesen, ihre Arbeit wieder vollzeitlich aufzunehmen, so wäre sie dazu - von sich aus und ohne jegliche Ermahnung - verpflichtet gewesen. In der Verhandlung der Personalrekurskommission hat denn auch die Rekurrentin nicht mehr geltend gemacht, dass ihr die vollumfängliche Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit möglich gewesen wäre, vielmehr habe sie dies zunächst nur aus Verzweiflung über die Kündigung so gesagt. Tatsächlich habe sich ihr Hausarzt in der ganzen Zeit vor der Kündigung gegen eine Wiederaufnahme ihrer Arbeit im Rahmen von 100 Stellenprozenten ausgesprochen, und sei bis heute ihre Arbeitsfähigkeit noch nicht vollständig wieder hergestellt.

Die Kritik der Rekurrentin und ihres Ehemannes, dass seitens des Arbeitgebers während der gesamten Dauer ihrer ganzen resp. teilweisen Verhinderung an der Arbeitsleistung keine Gespräche mit ihr geführt worden seien, erscheint aus menschlicher Sicht verständlich. Es mag zwar zutreffen, dass entsprechend den Ausführungen der Anstellungsbehörde bei Arbeitsunfähigkeit aus psychischen Gründen eine gewisse Zurückhaltung mit Gesprächen über die Möglichkeit einer Kündigung nach Ablauf der gesetzlichen Sperrfrist am Platze ist, um nicht Druck auf die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter auszuüben und damit kontraproduktiv zu wirken, was im Falle der Rekurrentin offenbar auch der Empfehlung der Gesundheitsdienste entsprach. Allerdings bedeutet dies nicht, dass überhaupt nicht mehr mit der betreffenden Person gesprochen werden soll. Nebst Nachfragen über den aktuellen Gesundheitszustand und die weiteren Aussichten ist es bei schonendem Vorgehen auch in solchen Fällen möglich, die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter über die gesetzlichen Folgen einer längerdauernden Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit zu orientieren. Vorliegend war die Rekurrentin ab 1. Januar 2003 immerhin wieder zu 80% arbeitsfähig. In dieser Hinsicht ist hier die Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin wohl ungenügend gewesen. Immerhin ist diesbezüglich auch der Rekurrentin entgegenzuhalten, dass sie das Gespräch mit ihren Vorgesetzten hätte suchen können, was offensichtlich unterblieben ist.

Rechtlich ist allerdings das Unterbleiben solcher Gespräche nicht von Bedeutung. Das Gesetz verlangt nicht, dass die Mitarbeitenden bei längerdauernder Verhinde-

rung an der Arbeitsleistung vorgängig über die Möglichkeit einer Kündigung orientiert werden, und unter den hier gegebenen Umständen ist auch nicht ersichtlich, was ein solcher Hinweis an der Situation hätte ändern können. Die Arbeitsunfähigkeit der Rekurrentin hätte gemäss ihren Ausführungen in der Verhandlung der Personalrekurskommission weiter bestanden, und die Anstellungsbehörde wäre zur Aussprechung der Kündigung nach Ablauf der Sperrfrist berechtigt gewesen. Diskutiert werden können hätte höchstens die Möglichkeit einer Reduktion des Beschäftigungsgrades der Rekurrentin, was hier jedoch für beide Seiten offenbar nicht akzeptabel gewesen wäre. Nach den Ausführungen der Vertreterin der Anstellungsbehörde bestand bei B. im Arbeitsbereich der Rekurrentin aus betrieblichen Gründen keine Möglichkeit einer Reduktion des Beschäftigungsgrades und kam auch eine Versetzung an eine solche Teilzeitstelle in einem andern Bereich nicht in Frage, weil aufgrund einer internen Reorganisation schon für andere Mitarbeitende Stellen hätten gesucht werden müssen. Die Rekurrentin hat ihrerseits erklärt, dass sie auf den Lohn aus ihrer 100%-igen Tätigkeit angewiesen und daher aus finanziellen Gründen nicht an einer solchen Änderung des Arbeitsvertrags interessiert gewesen wäre. Da somit eine Reduktion des Beschäftigungsgrades der Rekurrentin für beide Seiten nicht zur Diskussion stand, kann offen bleiben, ob die Anstellungsbehörde überhaupt verpflichtet gewesen wäre, vor der Kündigung eine solche Möglichkeit zu prüfen und der Rekurrentin allenfalls ein entsprechendes Angebot zu unterbreiten.

IV. Entscheid und Rechtskraft

Zusammenfassend ist daher festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine Kündigung gemäss § 30 Abs. 2 lit. a PG erfüllt sind. Der Rekurs von A. gegen die von B. verfügte Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist daher abzuweisen.

Der Entscheid ist rechtskräftig.

V. Schlussfolgerung des ZPD

- *Rechtlich klarer Fall:* Rechtlich gesehen ist die Kündigung zweifellos gerechtfertigt. Trotzdem rügt die PRK die mangelhafte Kommunikation, welche zwar rechtlich nicht von Relevanz ist, jedoch für das Arbeitsklima unter dem Aspekt „Menschlichkeit“ erwartet werden kann.
- *Kommunikationsproblem:* Falls gesundheitliche Probleme vorliegen, sodass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin an der Aufgabenerfüllung ganz oder teilweise verhindert ist, so wäre es wünschenswert, dass der Vorgesetzte oder die Vorgesetzte regelmässig mit ihm / ihr im Gespräch bleibt, sich über seinen / ihren Gesundheitszustand und die weiteren Aussichten erkundigt und ihn / sie über die rechtlichen Folgen einer längerandauernden Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit orientiert.
- *Arbeitsunfähigkeit wegen starker beruflicher Belastung:* Will ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin geltend machen, dass er oder sie durch übermässige Belastung und mangelnder Rücksichtnahme des Vorgesetzten in seinem oder ihrem Gesundheitszustand beeinträchtigt worden ist, was schliesslich zur Arbeitsunfähigkeit führte, so muss ein ursächlicher Zusammenhang ersichtlich sein.

VI. Relevante Rechtsnormen

§ 30 Abs. 2 PG, Ordentliche Kündigung

§ 37 PG, Kündigung zur Unzeit