

PRK Fall Nr. 52: Ordentliche Kündigung auf Grund Begehung einer strafbaren Handlung / auf Grund Krankheit

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 20. Dezember 2004 i.S. A. gegen die von der Anstellungsbehörde X. verfügte ordentliche Kündigung auf Grund Begehung einer strafbaren Handlung / auf Grund Krankheit nach Ablauf der Sperrfrist.

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

1. Ordentliche Kündigung auf Grund Begehung einer strafbaren Handlung (E.2.).
2. Auskunftspflicht einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers bei einem Vorstellungsgespräch betreffend Vorstrafen (E.2a./2c.).
3. Kündigung auf Grund Arbeitsverhinderung insofern das Verhalten des Arbeitgebers zur Erkrankung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters geführt hat (E.3./3b.).
4. Folgen einer widerrechtlichen Kündigung (E.3c.)

II. Sachverhalt

1.
A. arbeitete seit dem 1. März 2003 als Sachbearbeiter im Departement X. Am 18. März 2003 führten der Abteilungsleiter und der Ressortverantwortliche mit A. ein Gespräch, in welchem dieser damit konfrontiert wurde, dass er anlässlich des Vorstellungsgesprächs nicht erwähnt habe, dass er mit Urteil des Strafgerichtspräsidenten vom 1. Januar 2001 wegen Pornographie verurteilt worden sei. A. entgegnete darauf, er sei davon ausgegangen, dass er die Vorstrafe nicht habe erwähnen müssen, da die Verurteilung nicht in seinem Strafregisterauszug eingetragen gewesen sei. Am 24. Juni 2003 wurde mit A. nochmals ein Gespräch geführt und dieser Gelegenheit gegeben, sich zur geplanten Kündigung seines Arbeitsverhältnisses zu äussern. Mit Verfügung vom 24. Juni 2003 kündigte das Departement X. das Arbeitsverhältnis von A. gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. e Personalgesetz (PG) und stellte diesen per sofort frei. Das Departement X. begründete die Kündigung damit, dass A. beim Vorstel-

lungsgespräch bewusst eine Tatsache verschwiegen habe, die für das Arbeitsverhältnis wesentlich gewesen sei.

Mit Verfügung vom 28. Juli 2004 sprach das Departement X. eine weitere Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Rekurrenten, diesmal gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. a PG aus. Die Anstellungsbehörde begründete die zweite Kündigung damit, dass der Rekurrent seit dem 25. Juni 2003 ununterbrochen zu 100% krankgeschrieben gewesen sei.

III. Rechtliche 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. Die erste Kündigung vom 24. Juni 2003 stützt sich explizit auf § 30 Abs. 2 lit. e PG. Danach kann die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis kündigen, wenn der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist. Inhaltlich nimmt die Kündigung dann aber nicht darauf Bezug, indem darin nicht erläutert wird, weshalb die Vorstrafe des Rekurrenten (Verurteilung wegen Pornographie zu einer Busse von CHF 200.--) nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar sei. Vielmehr wird dem Rekurrenten in der Begründung der Verfügung angelastet, er habe diese Vorstrafe und damit eine für das Arbeitsverhältnis wesentliche Tatsache anlässlich des Vorstellungsgesprächs trotz expliziter Nachfrage verschwiegen. Dieser Vorwurf beinhaltet wohl eher eine Kündigung wegen schwerer Pflichtverletzung nach § 30 Abs. 2 lit. d PG. Das Vorbringen des Departements X. im zweiten Verfahren, wonach aufgrund der Umstände der Krankheit des Rekurrenten bestätigt werde, dass dieser nicht über die für die konkrete Tätigkeit erforderliche psychische Belastbarkeit und Stabilität verfüge, beinhaltet im Übrigen für sich allein genommen keinen Kündigungsgrund. Dieser angebliche Mangel wäre nach dem abschliessenden Katalog der Kündigungsgründe in § 30 PG nur relevant, wenn sich daraus ungenügende Leistungen oder eine Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten ergeben hätte.

2a.

Es fragt sich, ob im vorliegenden Fall die gegen den Rekurrenten ergangene Vorstrafe wegen Pornographie einen Kündigungsgrund nach § 30 Abs. 2 lit. e PG darstellt. Sein Rechtsvertreter bestreitet dies mit dem Hinweis, dass jeder Verurteilte ein Recht auf Resozialisierung habe, weshalb gelöschte Vorstrafen im Arbeitsrecht wie auch im öffentlichen Personalrecht keine Rolle spielen dürften. Dem ist allerdings entgegenzuhalten, dass in diesem Zusammenhang die für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse entwickelten Regeln nicht unbesehen auf eine Anstellung nach dem öffentlichen Recht übertragen werden können. Hier kommen auch nach dem neuen Personalrecht, vor allem bei einer Tätigkeit im Rahmen des hoheitlichen Handelns des Staates, besondere Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Mitarbeitenden zum Tragen, welche zu einer abweichenden Beurteilung führen müssen. Dies gilt in erhöhtem Masse für die sensiblen Bereiche der Polizei und der Strafverfolgung. Hier kann die Vertrauenswürdigkeit und Glaubwürdigkeit der Behörde auch dann beeinträchtigt werden, wenn eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter mit Vorstrafen belastet ist, die in der Zwischenzeit gelöscht worden sind. Hat z.B. ein Mitarbeiter eine Freiheitsstrafe verbüßen müssen und dadurch Kontakt zu Straftätern gehabt, die er dann in amtlicher Eigenschaft

befragen muss, so entsteht eine untragbare Situation, und zwar auch dann, wenn dazwischen einige Zeit vergangen ist. Der Verwaltung ist hier auch zuzustimmen, dass jemand, der in der Vergangenheit schwerwiegende Taten, wie z.B. Raub, Vergewaltigung, Kindesmissbrauch etc., begangen hat, als charakterlich ungeeignet für eine solche Tätigkeit erscheint. Auch z.B. einem früher wegen Vermögensdelinquenz aufgefallenen Täter kann wohl die Eignung als Buchhalter oder Vermögensverwalter für längere Zeit abgesprochen werden.

2b.

In casu ist allerdings festzuhalten, dass bloss eine Verurteilung zu einer Busse von CHF 200.-- vorliegt, was auf ein sehr geringes Verschulden schliessen lässt, und das zugrunde liegende Delikt der Pornographie vor dem besonderen Hintergrund einer schwierigen persönlichen Beziehung zu sehen ist. Auch ist sich der Rekurrent beim Versenden der inkriminierten Postkarte mit einer pornographischen Darstellung zweifellos nicht bewusst gewesen, dass auf diese Weise unbeteiligte Personen, insbesondere die Angestellten der Post, unwillentlich mit dieser Abbildung konfrontiert sein könnten, was rechtlich der Grund für den Schuldspruch gewesen ist. Unter diesen Umständen lässt sich aus jener Verurteilung nicht ableiten, dass der Rekurrent für seine Stelle beim Departement X. charakterlich ungeeignet wäre. Dass er deswegen auf ungerechtfertigte Angriffe, schwierige Situationen nicht adäquat reagiere, nicht beherrscht wäre, ist nicht nachvollziehbar. Abwegig ist im Übrigen auch der Einwand des Departements X., wonach der Rekurrent aufgrund dieser Vorstrafe erpressbar wäre. Hinzu kommt, dass die Vorstrafe im Register gelöscht ist und nun schon mehrere Jahre zurückliegt. Zudem liegt hier doch eine relative Lappalie vor, die keine Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis hat. Irrelevant sind schliesslich entgegen den Ausführungen in der Rekursantwort der Verwaltung die eingestellten Strafverfahren, denn mit einer strafrechtlichen Anzeige kann jedermann konfrontiert werden. Insoweit beanstandet der Rechtsvertreter des Rekurrenten zu Recht eine Verletzung der Unschuldsvermutung. Abschliessend ergibt sich somit, dass die Vorstrafe des Rekurrenten nicht im Sinne von § 30 Abs. 2 lit. e PG als nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung unvereinbar angesehen werden kann, womit dieser Kündigungsgrund nicht gegeben ist.

2c.

Nach den obigen Ausführungen ist davon auszugehen, dass bei Bewerbungen für Stellen bei Polizei und Justiz nach Vorstrafen, einschliesslich gelöschter Vorgänge, gefragt werden darf. Die Auffassung in Lehre und Rechtsprechung zum privatrechtlichen Arbeitsvertrag, wonach keine Pflicht zur wahrheitsgemässen Beantwortung der Frage nach allfälligen Vorstrafen besteht, soweit diese gelöscht sind, und allenfalls sogar die Frage schon als unzulässig erachtet werden kann, kann für die erwähnten sensiblen Bereiche nicht ohne weiteres gelten. Wie es sich damit vorliegend verhält, kann allerdings offen bleiben, da nach den folgenden Erwägungen in der unterbliebenen Auskunft des Rekurrenten ohnehin kein genügender Anlass für die erste Kündigung zu erkennen ist.

Der Rekurrent hat die Frage nach Vorstrafen im Vorstellungsgespräch zwar zu Unrecht verneint, doch ist ihm deshalb subjektiv kein schwerer Vorwurf zu machen. Wenn er der Meinung war, dass er über eine gelöschte Vorstrafe, die zudem kein gravierendes Delikt betraf, keine Auskunft geben müsse, so war dies angesichts der Lehrmeinungen zum privatrechtlichen Arbeitsverhältnis jedenfalls nicht abwegig. Als juristischer Laie konnte er durchaus in guten Treuen dieser Auffassung sein, insbesondere wenn er eine entsprechende Rechtsauskunft erhalten haben sollte. Er hat die Sache subjektiv nicht als wesentlich angesehen, da die Vorstrafe mehrere Jahre zurücklag, im Strafregister gelöscht war und es sich auch nur um eine Busse von geringer Höhe gehandelt hat. Hinzu kommt, dass er seine Einwilli-

gung zur Einholung weiterer Auskünfte und Nachforschungen durch die Anstellungsbehörde erteilt hat, womit er damit rechnen musste, dass die in Basel ergangene Verurteilung bekannt würde. Er hatte also nicht die Absicht, die Anstellungsbehörde zu täuschen und vor dieser pflichtwidrig die Wahrheit zu verbergen. Diese war damit auch in die Lage versetzt, sich entsprechend zu informieren. Dass sie „zufällig“ von seiner Vorstrafe erfahren habe, ist zumindest sehr unwahrscheinlich. Damit liegt in der unterbliebenen Mitteilung der Vorstrafe trotz entsprechender Frage jedenfalls kein Grund, welcher die erste Kündigung rechtfertigen könnte. Dementsprechend kann offen bleiben, woher das Departement X. von dieser Vorstrafe erfahren hat und ob sich in dieser Hinsicht die Problematik des Datenschutzes stellen könnte.

2d.

Die Anstellungsbehörde hätte den Arbeitsvertrag innerhalb der Probezeit auflösen können, da ihr die der ersten Kündigung zugrunde liegenden Umstände schon vor Ablauf der Frist bekannt waren. Sie wäre in der Begründung einer solchen Vertragsbeendigung weitgehend frei gewesen. Nachdem der Rekurrent seine Stelle per 1. März 2003 angetreten hatte, wurde bereits am 18. März 2003 wegen der erwähnten Vorstrafe ein Gespräch mit ihm geführt. Wenig später waren sämtliche Beteiligten über den Fall orientiert, also noch im April 2003. Die Anstellungsbehörde hat es jedoch unterlassen, noch während der Probezeit eine Kündigung auszusprechen, sie hat dies im Gegenteil erst Monate später, am 24. Juni 2003, getan. Auch wenn die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung durch Zuwarten nicht verwirkt wird, so hat doch die Anstellungsbehörde mit diesem Verhalten zum Ausdruck gebracht, dass sie selbst weder die Vorstrafe des Rekurrenten an sich noch die Nichterwähnung derselben im Vorstellungsgespräch als besonders schwerwiegend erachtet hat. Offensichtlich hat man darin zunächst keinen Kündigungsgrund erblickt. Indem Ende Juni 2003 dann doch die Vertragsauflösung verfügt wurde, sogar noch unter sofortiger Freistellung des Rekurrenten, ist ihr ein widersprüchliches Verhalten vorzuwerfen. Die Darstellung, man habe sich, quasi zu Gunsten des Rekurrenten, den Entscheid nicht leicht gemacht und die Sachlage gründlich abgeklärt, überzeugt nicht. Vor allem die Freistellung erscheint nicht nachvollziehbar, nachdem vorher offenbar während Monaten keine Notwendigkeit erkannt wurde, den Rekurrenten schnellstmöglich von seinem Arbeitsplatz zu entfernen. Die dafür im zweiten Rekursverfahren angegebene Begründung, wonach man den Rekurrenten vor unangenehmen Nachfragen anderer Mitarbeitenden habe schützen wollen, ist wenig überzeugend, denn zum einen wäre dies wohl kein genügender Grund gewesen, die Staatskasse durch Lohnzahlungen ohne jegliche Gegenleistung zu belasten und zum andern hätte die Kündigung vorerst noch gar nicht allgemein bekannt gemacht werden müssen.

3.

Die zweite Kündigung vom 28. Juli 2004 stützt sich auf § 30 Abs. 2 lit. a PG, wonach das Arbeitsverhältnis aufgelöst werden kann, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter vollständig oder teilweise an der Aufgabenerfüllung verhindert ist. Die dafür geltende Kündigungssperrfrist von 365 Tagen gemäss § 37 PG war unbestrittenermassen abgelaufen.

3a.

Der Rekurrent wendet unter anderem ein, dass diese zweite Kündigung rechtsmissbräuchlich und daher nichtig sei, weil die Anstellungsbehörde seine Erkrankung durch die unzulässige erste Kündigung mit sofortiger Freistellung verschuldet habe. Nach den Ausführungen des Vertrauensarztes Dr. B. muss in seinem Bericht vom 20. Oktober 2004 davon ausgegangen werden, dass die Arbeitsunfähigkeit des Rekurrenten infolge einer Depression tatsächlich Folge der unzulässigen, d.h. nach dem Personalgesetz rechtswidrigen ersten Kün-

digung gewesen ist. Dies ist auch insofern nachvollziehbar, als der Rekurrent nach Ablauf der Probezeit davon ausgehen durfte, dass die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis trotz Kenntnis seiner Vorstrafe fortsetzen wolle, und er daher durch die Kündigung völlig unerwartet in seiner Existenzgrundlage getroffen wurde. Dabei kann nach den ärztlichen Feststellungen auch nicht davon ausgegangen werden, dass beim Rekurrenten eine psychische Vorbelastung bestanden hätte, die zumindest mitursächlich für seine Arbeitsunfähigkeit gewesen wäre. Der Auffassung des Departements X., wonach diese Erkrankung zeige, dass der Rekurrent „psychisch überdurchschnittlich nicht belastbar sei“, ist daher nicht zu folgen.

3b.

Die Kündigung infolge vollständiger bzw. teilweiser Arbeitsverhinderung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ist unter Berücksichtigung der Sperrfrist gemäss § 37 PG grundsätzlich zulässig. Es fragt sich jedoch, ob aufgrund der besonderen Umstände des vorliegenden Falles die Kündigung aufgrund der vollständigen bzw. teilweisen Arbeitsunfähigkeit des Rekurrenten unrechtmässig ist. Das Arbeitsgericht Genf hielt eine gegenüber einer wegen Depression arbeitsunfähigen Arbeitnehmerin ausgesprochene Kündigung für missbräuchlich, weil die Depression auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zurückzuführen war (GE JAR 1992, S. 171). Das Verwaltungsgericht Bern führte in seinem Urteil vom 6. Dezember 1999 aus, dass die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit an sich ein sachlicher Grund für eine Kündigung sei. Die Kündigung sei aber trotzdem rechtswidrig, wenn die psychische Erkrankung des Arbeitnehmers auf das Verhalten des Arbeitgebers zurückzuführen sei (BVR 2000, S. 312-336, in diese Sinne auch: Zürcher Kommentar zum Obligationenrecht, Staehelein/Vischer, Art. 336 N 15, Jürg Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, Art. 336 N 2 und Entscheid des gewerblichen Schiedsgerichts Basel-Stadt vom 3. Februar 2000 in BJM 2003, S. 326 ff). Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass eine Kündigung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters aufgrund der Arbeitsverhinderung unzulässig ist, wenn die Erkrankung durch ein Fehlverhalten des Arbeitgebers verursacht wurde. Vorliegend wurde die Erkrankung des Mitarbeiters durch das Verhalten der Anstellungsbehörde bzw. durch deren rechtswidrige erste Kündigung verursacht. Unter diesen Umständen ist auch die zweite Kündigung ihrerseits als unzulässig zu qualifizieren.

Die weiteren Einwendungen des Rekurrenten gegen die zweite Kündigung müssen bei dieser Annahme nicht mehr beurteilt werden. Ergänzend sei jedoch erwähnt, dass man dem Rekurrenten auch nicht vorwerfen könnte, dass er seine Arbeitskraft nicht wieder angeboten hat, denn aufgrund der im ersten Kündigungsverfahren erfolgten Freistellung war klar, dass das Departement X. - zumindest bis zum Entscheid der Personalrekurskommission - daran nicht interessiert war.

3c.

Die Frage der Rechtsfolge einer solchen rechtsmissbräuchlichen Kündigung ist heikel. Grundsätzlich ordnet die Personalrekurskommission nach § 41 Abs. 5 PG bei einer widerrechtlichen Entlassung die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters an. In Fällen einer fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit ist dies jedoch nicht möglich, da eine Fortsetzung der Arbeitsleistung wegen gesundheitlicher Verhinderung des Arbeitnehmers ausgeschlossen ist und somit nur die Lohnzahlungen weitergeführt werden könnten. Eine solche Situation könnte wohl kaum als „Weiterbeschäftigung“ angesehen werden. Im vorliegenden Fall muss hierfür allerdings keine Lösung gefunden werden, da der Rekurrent in der Zwischenzeit wieder vollständig genesen und daher arbeitsfähig ist. Damit steht einer Weiterbeschäftigung nichts im Wege, weshalb diese angeordnet werden muss. Das Departe-

ment X. wird den Rekurrenten entweder an seinem alten Arbeitsplatz beim Departement X. oder eben an einer zumutbaren anderen Stelle zu beschäftigen haben.

IV. Folgerungen

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine Kündigung gemäss § 30 Abs. 2 lit. e PG sowie nach § 30 Abs. 2 lit. a PG nicht erfüllt sind. Die beiden Rekurse von A. gegen die Verfügungen vom 24. Juni 2003 und vom 28. Juli 2004 werden daher gutgeheissen. Die angefochtenen Kündigungen des Arbeitsverhältnisses vom 24. Juni 2003 und vom 28. Juli 2004 werden aufgehoben und es wird die Weiterbeschäftigung des Rekurrenten angeordnet. Der Entscheid ist rechtskräftig.

V. Schlussfolgerungen des ZPD

1. *Ordentliche Kündigung auf Grund strafbarer Handlung:* Gemäss § 30 Abs. 2 lit. e PG kann die Anstellungsbehörde das Anstellungsverhältnis kündigen, wenn die/der Mitarbeitende eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist. Es kann sich dabei auch um eine strafbare Handlung ausserhalb des Dienstes handeln. Lediglich ein Bagatelldelikt genügt für eine Kündigung gemäss § 30 Abs. 2 lit. e PG jedoch noch nicht, ebenso wenig eine Anzeige, denn es gilt die Unschuldsumutung.
Generell ist darauf hinzuweisen, dass wenn der Anstellungsbehörde die der Kündigung zugrunde liegenden Umstände schon vor Ablauf der Probezeit bekannt sind, sie den Arbeitsvertrag vor Ablauf der Probezeit auflösen sollte, da die Anstellungsbehörde in der Begründung einer solchen Vertragsbeendigung weitgehend frei ist. Mit Zuzwarten einer Kündigung wird die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung zwar nicht verwirkt, doch die Anstellungsbehörde bringt mit diesem Verhalten zum Ausdruck, dass sie die Umstände als nicht besonders schwerwiegend erachtet.
2. *Wahrheitsgetreue Auskunftspflicht einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers bei einem Vorstellungsgespräch betreffend Vorstrafen:* Lediglich für Stellen im sensiblen Bereich der Polizei und Justiz darf, entgegen privatrechtlichen Arbeitsverträgen, nach Vorstrafen, einschliesslich gelöschter Vorgänge, gefragt werden.
Die Nichterwähnung einer strafbaren Handlung bei einem Vorstellungsgespräch gilt allenfalls als schwere Pflichtverletzung, insofern die Bewerberin bzw. der Bewerber eine täuschende Absicht verfolgt, jedoch nicht als Kündigungsgrund nach § 30 Abs. 2 lit. e PG.
3. *Kündigung auf Grund Arbeitsverhinderung insofern das Verhalten des Arbeitgebers zur Erkrankung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters geführt hat:* Gemäss § 30 Abs. 2 lit. a PG kann das Arbeitsverhältnis aufgelöst werden, wenn die/der Mitarbeitende vollständig oder teilweise an der Aufgabenerfüllung verhindert ist. Dabei ist die Kündigungssperrfrist von 365 Tagen nach § 37 PG zu berücksichtigen. Die Kündigung nach § 30 Abs. 2 lit. a PG ist jedoch rechtswidrig/rechtsmissbräuchlich, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter psychisch erkrankt ist und die Erkrankung auf das Verhalten des Arbeitgebers zurückzuführen ist.
Eine für die konkrete Tätigkeit nicht genügende psychische Belastbarkeit und/oder Stabilität einer/eines Mitarbeitenden bildet zudem für sich alleine genommen keinen

Kündigungsgrund, da der Katalog der Kündigungsgründe in § 30 PG abschliessend ist. Diese Mängel wären nur relevant, wenn sich daraus ungenügende Leistungen oder eine Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten ergeben würden.

4. Die Personalrekurskommission ordnet bei einer rechtsmissbräuchlichen Kündigung grundsätzlich die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters gemäss § 41 Abs. 5 PG an. Ist die/der Mitarbeitende arbeitsunfähig so könnte eine Weiterbeschäftigung nicht angeordnet werden, da die/der Mitarbeitende die Arbeitsleistung wegen gesundheitlicher Verhinderung nicht fortsetzen könnte und somit lediglich die Lohnzahlung weitergeführt werden würde. Eine solche Situation kann nicht als Weiterbeschäftigung angesehen werden. Sofern die Personalrekurskommission in Zukunft für die Festsetzung von Abfindungen zuständig ist, könnte eine solche Situation durch Geldleistungen gelöst werden.

VI. Relevante Rechtsnormen

§ 30 Abs. 2 lit. a PG: Ordentliche Kündigung auf Grund ganzer oder teilweiser Verhinderung an der Aufgabenerfüllung

§ 30 Abs. 2 lit. e PG: Ordentliche Kündigung auf Grund strafbarer Handlung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters

§ 41 Abs. 5 PG: Weiterbeschäftigung einer/eines Mitarbeitenden bei Vorliegen einer widerrechtlichen Kündigung