



Entscheid der Personalrekurskommission des Kantons Basel-Stadt

vom 1. November 2021

Kommission: lic. iur. Anita Heer (Präsidium),
Dr. Lukas Huber, Daniel Durrer
Schreiberin: MLaw Rebecca Mühlebach

Aktenzeichen Nr. 05/2021:

Rekurs von X gegen die vom Departement D verfügte Kündigung während der Probezeit gemäss § 38 Personalgesetz

I. Sachverhalt

1. Der Rekurrent, X, trat seine Stelle als Teilprojektleiter im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit einem Beschäftigungsgrad von 100% per 26. Mai 2021 an.
2. Am 20. Juni 2021 teilte der Rekurrent mittels Email an Dr. B und C mit, dass ihm die weitere Zusammenarbeit mit seiner direkten Vorgesetzten nicht mehr möglich sei.
3. Aufgrund dieses Schreibens entschied sich die Anstellungsbehörde, das Arbeitsverhältnis während der laufenden Probezeit aufzulösen. Die entsprechende Kündigungsverfügung datiert vom 21. Juni 2021.
4. Mit Schreiben vom 29. Juni 2021 meldete der Rekurrent Rekurs gegen die Kündigungsverfügung an. Mit Rekursbegründung vom 20. Juli 2021 beantragte der Rekurrent die Aufhebung der Kündigungsverfügung.
5. Mit Rekursantwort vom 20. August 2021 beantragte die Anstellungsbehörde die Abweisung des Rekurses.
6. In der Verhandlung der Personalrekurskommission vom 1. November 2021 sind der Rekurrent und lic. iur. E sowie C als Vertreter der Anstellungsbehörde zu Wort gekommen. Zudem ist F angehört worden.

Für die Einzelheiten der Parteistandpunkte wird, soweit sie für den vorliegenden Entscheid wesentlich sind, auf die nachfolgenden Erwägungen verwiesen.

II. Rechtliche Erwägungen

1. Nach § 40 Personalgesetz vom 17. November 1999 (PG) können Kündigungen mittels Rekurs bei der Personalrekurskommission angefochten werden. Im vorliegenden Fall ist der Rekurrent von der Kündigung berührt und daher zum Rekurs bei der Personalrekurskommission legitimiert.

Die Rekursanmeldung vom 29. Juni 2021 und die Rekursbegründung vom 20. Juli 2021 hat der Rekurrent unter Einhaltung der in § 40 PG festgelegten Fristen eingereicht.

2a. Gemäss § 38 PG kann die Anstellungsbehörde ein Arbeitsverhältnis während der Probezeit beenden. Vorgängig ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter das rechtliche Gehör zu gewähren (vgl. § 10 der Verordnung zum Personalgesetz vom 27. Juni 2000).

b. 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. Ausserdem besteht bei Gutheissung des Rekurses kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters. Ist eine Kündigung während der Probezeit missbräuchlich, so kann gemäss § 38 Abs. 2 PG lediglich eine Entschädigung von maximal drei Monatslöhnen zugesprochen werden.

c. Die Probezeit dient dazu, die Fähigkeiten und Eignung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters zu prüfen. Die Vertragsparteien sollen deshalb das Arbeitsverhältnis während der Probezeit leichter auflösen können, als dies nach deren Ablauf möglich wäre. Nach der Praxis des Bundesgerichts sind an die Gründe, aus denen das während der Probezeit noch lockere Arbeitsverhältnis aufgelöst werden kann, keine allzu strengen Anforderungen zu stellen. In einem Entscheid hat das Bundesgericht festgehalten, ein wichtiger Grund sei für die Kündigung während der Probezeit nicht erforderlich. Vielmehr müsse es genügen, dass die Kündigung sich im Rahmen des der Verwaltung zustehenden Ermessens halte und angesichts der Leistungen und des Verhaltens sowie der personellen und sonstigen betrieblichen Gegebenheiten als vertretbare Massnahme erscheine (BGE 108 Ib 209, E. 2; vgl. auch Entscheid des Verwaltungsgerichts Basel-Stadt vom 16. April 2003 i.S. I:G., E. 6).

3a. Der Rekurrent trat seine bis 31. Dezember 2021 befristete Stelle als Teilprojektleiter per 26. Mai 2021 an. Aufgrund von unterschiedlichen Auffassungen bezüglich seiner Aufgaben und aufgrund von Problemen mit seiner direkten Vorgesetzten wandte sich der Rekurrent mit Email vom 20. Juni 2021 an den nächsten Vorgesetzten, Dr. B, und an den Leiter Human Resources des Departementes D, C. Er

teilte mit, er könne seine Aufgaben nicht mehr wahrnehmen. Anstelle der Leitung eines fünfköpfigen Teams mit Projektarbeiten habe er eine Sachbearbeiterstelle angetreten. Dass seine Vorgesetzte, F, nun verneine, dass er jemals eine Führungsfunktion hätte übernehmen sollen, verunmögliche eine vertrauensbasierte Zusammenarbeit. Er sei seit Aufnahme seiner Tätigkeit einer stetigen, intensiven Kritik seiner Person und Leistung durch seine Vorgesetzte ausgesetzt gewesen. Eine weitere Zusammenarbeit mit ihr sei daher nicht mehr möglich. Der Rekurrent schlug drei Lösungsmöglichkeiten vor: Erstens die Versetzung an eine andere, vergleichbare Funktion im Departement unter einer anderen Leitung, zweitens die Kündigung der Stelle während der Probezeit durch die Anstellungsbehörde oder drittens die Kündigung durch ihn selbst.

b. Mit diesem Schreiben hat der Rekurrent offenbart, dass zwischen ihm und seiner Vorgesetzten zwischenmenschliche Probleme und Kommunikationsschwierigkeiten bestehen und deutlich gemacht, dass er nicht an einer weiteren Zusammenarbeit mit ihr interessiert ist. Die Probezeit dient jedoch dazu, die Fähigkeiten und Eignung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters zu prüfen. Nebst der fachlichen Eignung zählt hierzu auch, dass die neu eingestellte Person sich ins Team einfügt. Dies ist offensichtlich nicht der Fall, wenn das Vertrauensverhältnis zwischen der Vorgesetzten und dem Mitarbeiter wie vorliegend bereits nach wenigen Wochen bereits derart nachhaltig gestört ist, dass der Mitarbeiter die weitere Zusammenarbeit mit seiner Vorgesetzten verweigert. Wie der Rekurrent in seiner Email und auch an der Verhandlung der Personalrekurskommission ausführte, befürchtete er gesundheitliche Beeinträchtigungen, wenn er nicht aus dieser Situation herausgekommen wäre. Er führte aus, er habe den Stecker ziehen müssen, um sich zu schützen. Die Zuteilung einer anderen Stelle, Schlichtungsversuche bzw. Coachings können in einem solchen Fall während der noch laufenden Probezeit nicht von der Anstellungsbehörde erwartet werden und es kann somit offen bleiben, wo die tatsächlichen und zwischen den Parteien umstrittenen Ursachen für das zerrüttete Vertrauensverhältnis lagen. Aufgrund der drastischen und eindeutigen Schilderungen des Rekurrenten war eine Kündigung während der Probezeit durch die Anstellungsbehörde nachvollziehbar und vertretbar.

c. Nach Ansicht des Rekurrenten war die ausgesprochene Kündigung jedoch missbräuchlich, da er nicht die ihm angebotene Stelle angetreten habe und er nie die notwendige Einarbeitung bzw. Unterstützung erhalten habe.

aa. Was die Stelle an sich betrifft, führt die Anstellungsbehörde zu recht aus, dass der Rekurrent gemäss Arbeitsvertrag vom 21. Mai 2021 als Teilprojektleiter [...] angestellt wurde. Von einer Führungsrolle ist in diesem Vertrag keine Rede. Es ist zwar offenbar zutreffend, dass im Vorstellungsgespräch eine andere Stelle vorgestellt worden ist. Allerdings hat der Rekurrent in seiner Rekursschrift zugestanden, dass ihm seine direkte Vorgesetzte nach seiner Zusage per Email aber noch vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrages mitgeteilt hat, dass sich seine Stelle geändert habe und er keine Führungsaufgaben erhalten werde. In diesem Wissen hat der Rekurrent anschliessend den Arbeitsvertrag unterzeichnet. Damit hat er sich zum damaligen Zeitpunkt mit der Änderung einverstanden erklärt. Es ist zwar erstaunlich, dass nebst der fehlenden Einreihung der Stelle auch kein Stellenbeschrieb oder auch nur ein Aufgabenbeschrieb für die fragliche Stelle existiert. Dies hätte im

vorliegenden Fall sicherlich der Vermeidung des Konflikts gedient, mag jedoch den speziellen Umständen aufgrund der Pandemie geschuldet sein.

bb. Ferner ist nachvollziehbar, dass sich der Antritt der Stelle für den Rekurrenten als schwierig gestaltete. Der Rekurrent hatte keine konkrete, regelmässig verfügbare Ansprechperson und seine Vorgesetzte wünschte auch in der Einarbeitungsphase lediglich Kontakt per Email. Hinzu kam, dass der persönliche Kontakt des Rekurrenten zu den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgrund der Home-Office-Regelung erschwert war. Dieser nicht einfache Einstieg war sicherlich auch den Umständen geschuldet, war doch dieses Team aufgrund der Corona-Pandemie mit zahlreichen sich immer wieder verändernden und dringlichen Aufgaben konfrontiert. Insgesamt weisen diese Startbedingungen und die Unklarheiten bezüglich der tatsächlich angetretenen Stelle aber keine derartige Schwere auf, dass sie die Missbräuchlichkeit der angefochtenen Kündigung begründen könnten.

III. Folgerungen

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine Kündigung während der Probezeit gemäss § 38 PG erfüllt sind. Kommunikationsschwierigkeiten zwischen dem Rekurrenten und seiner Vorgesetzten sowie der schwelende Konflikt zwischen dem Rekurrenten und seiner direkten Vorgesetzten sowie die Verweigerung der weiteren Zusammenarbeit durch den Rekurrenten stellen einen ausreichenden Grund dar, um eine Kündigung während der Probezeit zu verfügen. Der Rekurs ist daher abzuweisen.

IV. Verfahrenskosten und Parteientschädigung

1.

Das Rekursverfahren ist gestützt auf § 40 Abs. 4 PG kostenlos.

2.

Die Gebühren und Parteientschädigungen in verwaltungsinternen Rekursverfahren werden im Gesetz über die Verwaltungsgebühren sowie in der entsprechenden Ausführungsverordnung geregelt. Gemäss § 7 dieses Gesetzes kann dem teilweise oder ganz obsiegenden Beschwerdeführer, dem Anwaltskosten entstanden sind, eine angemessene Parteientschädigung zugesprochen werden. In verwaltungsinternen Rekursverfahren werden jedoch in der Regel nicht die effektiven Anwaltskosten als Parteientschädigungen zuerkannt, sondern diese werden im Rahmen der in §§ 11 bis 13 der Verordnung zum Gesetz über die Verwaltungsgebühren geregelten Ansätze festgelegt.

Da im vorliegenden Verfahren der Rekurs abgewiesen wird, ist keine Parteientschädigung zuzusprechen.

Demgemäss hat die Personalrekurskommission entschieden:

I.

- ://:
1. Der Rekurs wird abgewiesen.
 2. Es werden weder Kosten erhoben noch zugesprochen.