

## **VGZ zu PRK-Fall Nr. 7:**

Kurzzusammenfassung der Erwägungen des Verwaltungsgerichts in seinem Urteil vom 27. September 2002 (Ordentliche Kündigung aufgrund wiederholter Pflichtverletzung)

### **Inhaltsverzeichnis**

Sachverhalt	siehe PRK-Fall 7
Erwägungen	Begründung des Verwaltungsgerichtes
Schlussfolgerungen ZPD	Lehren die aus dem Entscheid gezogen werden können

### **I. Erwägungen**

#### **1.-3. [...]**

##### **4.a.**

Gemäss § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz (PG) kann die Anstellungsbehörde die Kündigung aussprechen, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten wiederholt missachtet oder eine schwere Pflichtverletzung begangen hat. Bei weniger schwerwiegenden Verfehlungen, die lediglich im Wiederholungsfall zur Kündigung berechtigen, muss dieser jedoch gestützt auf § 30 Abs. 3 PG eine angemessene Bewährungsfrist vorangehen. Schwere Pflichtverletzungen, die das Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer definitiv zerstören, können dagegen ohne Ansetzung einer Bewährungsfrist direkt eine Kündigung nach sich ziehen. Gemeint sind solche Verhaltensweisen, welche auch nicht ausnahmsweise einmal vorkommen dürfen und welche deshalb auch nicht durch ein allfälliges Wohlverhalten während einer Bewährungsfrist wieder gutgemacht werden könnten.

##### **4.b.**

Das Spital X beruft sich in der Kündigung auf ein am 20. März 1996 schriftlich ausgesprochenes Verbot von religiösen Gesprächen mit Patienten, auf einen am 27. März 2000 im Rahmen eines Disziplinarverfahrens erteilten Verweis mit Androhung der Kündigung im Wiederholungsfalle und auf den Vorfall vom 27. Dezember 2000. Nach dem Vorfall 1996 wurde der Rekurrentin formell verboten, mit den Patienten religiöse Gespräche zu führen. Sodann hat sie nach den Vorfällen vom März 2000 unterschrieben von der an sie gestellten Forderung, Patienten nicht in religiöse Gespräche zu verwickeln, erneut Kenntnis genommen und bezeugt, sie sei gewillt, diese Forderung einzuhalten. Angesichts des eingeleiteten Disziplinarverfahrens, des ausgesprochenen Verweises sowie der Kündigungsandrohung musste ihr, unabhängig von der umstrittenen Angemessenheit des Verweises, bewusst sein, dass ihr Arbeitgeber einen Verstoss gegen die Forderung als schwer gewichtet. Unter diesen Umständen durfte sie auch nicht davon ausgehen, dass sie sich lediglich während einer Bewährungsfrist an die gestellte Forderung zu halten hätte und danach sozusagen frei wäre, erneut dagegen zu verstossen, wie das allenfalls bei einer leichten Pflichtverletzung zur Diskussion gestanden wäre. Um eine solche handelt es sich bei religiösen Gesprächen mit Patienten jedenfalls dann nicht, wenn dies nicht vom Patienten gesucht, sondern von ihm als lästig empfunden wird. Diesbezüglich kann sich die Rekurrentin nicht auf die Glaubens- und Gewissensfreiheit berufen, schützt dieses

Grundrecht in einer solchen Situation doch vorab den Patienten. Es kann hierzu vollumfänglich auf die Ausführungen der Vorinstanz verwiesen werden. Die Forderung des Arbeitgebers ist daher insgesamt als adäquat zu qualifizieren.

## 5.

Aus den obigen Darlegungen ergibt sich, dass alle Voraussetzungen für eine Kündigung im Wiederholungsfall gegeben gewesen waren. Es bleibt zu prüfen, ob ein solcher Wiederholungsfall eingetreten ist, was aufgrund der Akten erstellt ist. Aus diesen geht unzweifelhaft hervor, dass die Rekurrentin den betroffenen Patienten gegen seinen Willen in religiöse Gespräche verwickelt hat. Vor Verwaltungsgericht hat die Rekurrentin zugestanden, dass religiöse Gespräche zwischen ihr und dem Patienten stattgefunden haben. Ein Wiederholungsfall und damit die Voraussetzung zur Kündigung ist somit gegeben. Der Rekurs erweist sich deshalb als unbegründet und ist daher abzuweisen.

## **II. Schlussfolgerung des ZPD unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts**

- Eine Kündigung wegen ungenügender Leistung oder wiederholter Pflichtverletzung, kann nur ausgesprochen werden, wenn der betreffenden Mitarbeiterin resp. dem Mitarbeiter vorgängig eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt wurde.
- Beim Vorliegen einer schweren Pflichtverletzung muss der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter keine Bewährungsfrist auferlegt werden.
- Zuständig für die Auferlegung einer Bewährungsfrist ist die Anstellungsbehörde oder, wenn der Regierungsrat Anstellungsbehörde ist, die Departementsvorsteherin bzw. der Departementsvorsteher.
- Die Auferlegung einer Bewährungsfrist muss schriftlich erfolgen. Bei der Auferlegung einer Bewährungsfrist müssen die beanstandeten ungenügenden Leistungen bzw. die gerügten Pflichtverletzungen hinreichend konkretisiert und begründet werden.
- Bei blosser Ansetzung einer Bewährungsfrist ohne Verbindung mit einer Massnahme oder Kündigungsandrohung, kann diese nicht selbständig mittels Rekurs angefochten werden. In diesem Fall ist auch keine Rechtsmittelbelehrung nötig.
- Falls Massnahmen im Sinne von § 24 PG oder § 25 PG ergriffen werden müssen, sind die Formvorschriften wie Rechtliches Gehör, Verfügungsbetitelung, Schriftlichkeit, Begründung, Rechtsmittelbelehrung zu beachten.
- Die Bewährungsfrist sollte so bemessen werden, dass eine reelle Chance besteht, sich in dieser Zeitspanne zu ändern bzw. zu bessern.
- Im vorliegenden Fall wurde das Führen von religiösen Gesprächen mit schwerkranken Patienten als schwere Pflichtverletzung qualifiziert. Die Ansetzung einer Bewährungsfrist war somit nicht erforderlich.

- Bei einem Verhalten eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin, das von der Anstellungsbehörde gar nicht bzw. kein weiteres mal toleriert werden darf (insbesondere zum Schutze Dritter), wird empfohlen, einen Verweis mit Kündigungsandrohung zu erteilen. Dies hat den Vorteil, dass im Vergleich zur Ansetzung einer Bewährungsfrist keine Befristung mit Festsetzung eines klaren Endtermins notwendig ist.