

## **PRK Fall Nr. 26: Ordentliche Kündigung aufgrund schwerer Pflichtverletzung**

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 9. Juli 2003 i.S. R. gegen die von der Anstellungsbehörde A. verfügte Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

### **Inhaltsverzeichnis**

Rechtsprobleme	Welche rechtliche Themen betrifft dieser Entscheid?
Sachverhalt	Kurze Schilderung der Geschehnisse
Rechtliche Erwägungen	Begründung der Personalrekurskommission
Entscheid u. Rechtskraft	Urteil der Personalrekurskommission
Schlussfolgerungen d. ZPD	Lehren, welche aus dem Entscheid gezogen werden könne
Relevante Rechtsnormen	Auf welche Rechtsnormen stützt sich dieser Entscheid

### **I. Rechtsprobleme**

Im vorliegenden Fall stellen sich die Fragen, ob das beanstandete Verhalten des R. eine schwere Pflichtverletzung darstellt (E. 2b, E. 2c) und ob R. allenfalls in einem entschuldbaren Affekt gehandelt hat (E. 3a, E. 3b).

### **II. Sachverhalt**

R. arbeitet seit dem 9. Dezember 1976 als Lehrer beim Kanton Basel-Stadt. Am 15. April 2003 wollte das Schulkommissionsmitglied S., im Auftrag der Kommission einen Schulbesuch bei R. machen. S. wartete deshalb vor dessen Klassenzimmer bis er kam. Als R. sie sah, fragte er S., ob sie schon wieder zu ihm kommen wolle. Diese Frage wurde von S. bejaht. Daraufhin öffnete R. die Türe des Schulzimmers, sagte, dass er dies nicht wolle und gab S. eine Ohrfeige. S. musste sich in der Folge wegen Kopf- und Ohrenschmerzen in ärztliche Behandlung begeben. Der Vorfall wurde auch von Schülerinnen und Schülern beobachtet.

Aufgrund dieses Vorfalls kündigte die Anstellungsbehörde A. mit Verfügung vom 17. April 2003 das Arbeitsverhältnis gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz (PG) und § 95 Abs. 2 Schulgesetz per 31. Juli 2003. R. wurde per sofort freigestellt und einem allfälligen Rekurs die aufschiebende Wirkung entzogen.

Gegen diese Kündigung erhob R. fristgemäss Rekurs. Er forderte die Umwandlung der Kündigung in einen Verweis

### **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.

#### **2a.**

Die Anstellungsbehörde kündigte das Anstellungsverhältnis gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. d PG aufgrund schwerer Pflichtverletzung. In ihrer Kündigungsverfügung vom 17. April 2003 führte die Anstellungsbehörde an, dass der von R. begangene körperliche Übergriff eine strafbare Handlung sei, die nicht toleriert werden könne. Lehrpersonen hätten in dieser Hinsicht eine Vorbildfunktion, deren Verletzung unter allen Umständen - also auch dann, wenn eine Situation subjektiv als provozierend empfunden werde - mit ihrem beruflichen Auftrag unvereinbar sei. Die Tatsache, dass auch Schülerinnen und Schüler den körperlichen Übergriff hätten beobachten können, schade der beruflichen und persönlichen Integrität des R. in einem Ausmass, welches eine weitere Beschäftigung als Lehrperson ausschliesse.

#### **2b.**

Der Ratschlag und Entwurf zum Personalgesetz (Nr. 8941) vom 7. September 1999 führt zum Kündigungsgrund aufgrund einer schweren Pflichtverletzung Folgendes aus: „Lit. d knüpft an die disziplinarische Entlassung gemäss altem Recht an, wobei ein vorwerfbares Verschulden des Betroffenen – wohl in den meisten Fällen vorhanden – nicht unbedingt erforderlich ist. Damit schon eine einmalige Pflichtverletzung für eine Kündigung genügt, muss sie schwer sein. Dies ist dann der Fall, wenn das Vertrauen des Arbeitgebers in die künftige ordnungsgemässe Aufgabenerfüllung wesentlich beeinträchtigt ist, oder aber der Verbleib der betroffenen Person an der Arbeitsstelle das Vertrauen des Volkes in das ordnungsgemässe Funktionieren des Staates erschüttern würde.“

Anhaltspunkte, was konkret als schwere Pflichtverletzung zu qualifizieren sei, können zudem aus dem Appellationsgerichtsurteil in Sachen A.S. vom 12. August 2002 entnommen werden. Demnach unterscheidet das Personalgesetz zwischen schweren und anderen Pflichtverletzungen. Als andere bzw. leichte Pflichtverletzungen qualifiziert das Appellationsgericht im zitierten Entscheid beispielsweise „normale“ Vertragsverletzungen, wie Unpünktlichkeit, zu viele private Telefonate, übermässiges privates Internet-Surfen oder Flüchtigkeiten in der Arbeitserledigung. Diese müssen wiederholt vorkommen und führen erst nachdem der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin sein bzw. ihr Verhalten während der zwingend anzusetzenden Bewährungsfrist nicht verbessert hat, zu einer ordentlichen Kündigung. Eine schwere Pflichtverletzung hingegen liegt dann vor, wenn sie geeignet ist, das dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegende Vertrauensverhältnis empfindlich zu stören und eine normale Weiterführung verunmöglicht.

#### **2c.**

Der von der Anstellungsbehörde dargelegte Sachverhalt wird von R. nicht bestritten. Dass ein solches Verhalten nicht als normale Vertragsverletzung im Sinne des oben zitierten Appellationsgerichtsurteils qualifiziert werden kann, ist offensichtlich. Gemäss Rechtsprechung des Bundesgerichts (BGE 4C.346/2002 vom 14. Januar 2003)

bilden Tätlichkeiten gegenüber Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen jedenfalls dann einen wichtigen Grund zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wenn sie eine gewisse Schwere erreichen. Dies ist vorliegend sicher der Fall, hat sich doch das Schulkommissionsmitglied in ärztliche Pflege begeben müssen. Bei der Beurteilung der Schwere der Pflichtverletzung sind ausserdem die gesamten Umstände des Falles, insbesondere auch die Stellung und Verantwortung des Rekurrenten, zu berücksichtigen. Es ist wohl unbestritten, dass einer Lehrperson eine hohe Verantwortung gegenüber den Schülerinnen und Schülern zukommt. Wie von der Anstellungsbehörde richtig geltend gemacht wurde, haben Lehrpersonen eine Vorbildfunktion inne. Es wird somit von ihnen verlangt, dass sie mit ihrem Verhalten den Schülerinnen und Schülern stets ein Vorbild sind. Das Ohrfeigen eines Mitglieds der Schulkommission wiegt unter diesen Umständen besonders schwer, zumal der Vorgang von Schülerinnen und Schülern beobachtet wurde. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass von den Schülerinnen und Schülern gemäss § 54 der Schulordnung vom 1. Oktober 1975 verlangt wird, dass sie die Persönlichkeit aller Glieder der Schulgemeinschaft respektieren. Um so mehr gilt dies auch für das Lehrpersonal.

### **3.**

R. hat ein ärztliches Zeugnis eingereicht, wonach er sich in einer psychischen Not- und Ausnahmesituation befunden habe, als er das Schulkommissionsmitglied gehorfeigt hat. Es ist deshalb im Folgenden zu prüfen, ob er in einem entschuldbaren Affekt gehandelt hat.

#### **3a.**

Am 27. Juni 2002 wurde mit R. eine Besprechung betreffend seiner Unterrichtsführung durchgeführt. Anlass für diese Besprechung waren drei Schulbesuche bei R. durch Mitglieder der Schulkommission. Über die Besprechung wurde eine Aktennotiz verfasst. In seiner Rekursbegründung macht nun R. erstmals geltend, dass diese Aktennotiz in einigen Punkten unkorrekt sei. Insbesondere macht er geltend, dass die Schulkommissionsmitglieder nicht das zu Protokoll gegeben haben, was sie in den besuchten Schulstunden gesehen hätten, sondern nur Klatsch. Nicht bestritten werden vom ihm hingegen die ihm vorgeworfenen Unpünktlichkeiten.

Des Weiteren beanstandet R. auch die Art und Weise der im Jahr 2002 durchgeführten Schulbesuche der Schulkommissionsmitglieder. Insbesondere stösst er sich daran, dass die Schulkommissionsmitglieder in den besuchten Schulstunden Protokoll geführt haben, was unzulässig sei.

Die Schulkommission hat die Beaufsichtigung und die allgemeine Leitung der Schule zur Aufgabe. Insofern kommt ihr eine Aufsichtsfunktion zu. Zur Wahrnehmung dieser Aufsichtsfunktion ist es nicht zu beanstanden, wenn die Schulkommissionsmitglieder unangemeldete Schulbesuche durchführen, Auskünfte von Lehrern verlangen und sich auch Notizen machen. Was die von R. in Zweifel gezogene fachliche Qualifikation der Schulkommissionsmitglieder anbelangt, so darf angenommen werden, dass eine ausgebildete Handarbeitslehrerin die Unterrichtsführung des R. beurteilen konnte. Wenn R. nicht dieser Auffassung ist, so hätte doch erwartet werden können, dass er diesen Einwand anlässlich der Besprechung vom 27. Juni 2002 vorbringt, was er aber offensichtlich unterlassen hat.

#### **3b.**

R. räumt in seinem Entschuldigungsschreiben an das Schulkommissionsmitglied S. ein, dass ihn diese am 15. April 2003 weder angesprochen noch beleidigt hat.

Unter diesen Umständen ist nicht ersichtlich, wie das Verhalten des R. zu entschuldigen ist. Das Schulkommissionsmitglied hat sich ihm gegenüber korrekt verhalten und ihn in keiner Weise provoziert. Selbst wenn sich R. durch die beiden Schulbesuche von S. im April und Mai 2002 ungerecht beurteilt gefühlt hat, kann dies sein Verhalten rund ein Jahr später in keiner Weise entschuldigen. R. ist eine Person mit einer hohen Fachausbildung; es muss von ihm verlangt werden können, dass er sich auch in Konfliktsituationen adäquat zu verhalten weiss. Das von R. nachträglich eingereichte Arzteugnis ändert an dieser Beurteilung nichts.

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

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine Kündigung aufgrund schwerer Pflichtverletzung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz erfüllt sind. Der Rekurs von R. gegen die Kündigungsverfügung der Anstellungsbehörde A. wird abgewiesen. Der Entscheid ist rechtskräftig.

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

- Keine Bewährungsfrist notwendig bei einer Kündigung aufgrund einer schweren Pflichtverletzung.
- Die Schwere der Pflichtverletzung ist in jedem Einzelfall an Hand der gesamten Umstände des Falles zu beurteilen.
- Eine schwere Pflichtverletzung liegt vor, wenn sie geeignet ist, das dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegende Vertrauensverhältnis empfindlich zu stören und eine normale Weiterführung verunmöglicht.
- Tätlichkeiten gegenüber Mitarbeitern sind als schwere Pflichtverletzungen zu qualifizieren. Wenn die Tätlichkeiten eine gewisse Schwere erreichen, können sie sogar zu einer fristlosen Kündigung führen. Im vorliegenden Fall wurde das Ohrfeigen eines Schulkommissionsmitglied durch einen Lehrer als schwere Pflichtverletzung qualifiziert.
- Lehrpersonen haben gegenüber ihren Schülerinnen und Schülern eine Vorbildfunktion inne. Ihr Verhalten ist deshalb besonders zu qualifizieren.
- Bei einer Kündigung aufgrund schweren Pflichtverletzung ist ein vorwerfbares Verschulden des Betroffenen - wohl in den meisten Fällen vorhanden - aber nicht unbedingt erforderlich.
- Vertragsverletzungen, wie Unpünktlichkeit, zu viele private Telefonate, übermässiges privates Internet-Surfen oder Flüchtigkeiten in der Arbeitserledigung werden als leichte Pflichtverletzungen qualifiziert. Diese müssen wiederholt vorkommen und führen erst nachdem der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin ihr Verhalten während der zwingend anzusetzenden Bewährungsfrist nicht verbessert hat, zu einer ordentlichen Kündigung.

## **VI. Relevante Rechtsnormen**

§ 30 Abs. 2 lit. d PG: Ordentliche Kündigung aufgrund schwerer Pflichtverletzung  
§ 54 Schulordnung