

PRK Fall Nr. 39: Verweis wegen Verstoss gegen interne Vorschriften

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 22. März 2004 i.S. A. gegen den von der Anstellungsbehörde verfügte Verweis.

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. Kann in einem Verweis eine Schadenersatzforderung geltend gemacht werden (E.2a.)?
2. Ist ein Verweis rechtmässig, wenn er auf Grund eines Verstosses gegen interne Vorschriften verfügt wird (E.2c.)?
3. Ist es zulässig einen Verweis ohne Befristung und mit der Kündigungsdrohung bei Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten zu verfügen (E.2d.)?

II. Sachverhalt

1.

A. arbeitet als Chauffeur. In der Zeit zwischen September und Oktober 2003 versetzte er bei einer Vielzahl der von ihm benutzten Fahrzeuge den Schalter für die Fahrerbeleuchtung. Die Anstellungsbehörde ermittelte A. als Urheber der Veränderungen an den Fahrzeugen. Sie verfügte deshalb am 15. Dezember 2003 gegen A. einen schriftlichen Verweis gemäss § 24 Abs. 2 Personalgesetz (PG) wegen Verstosses gegen die Dienstvorschriften. A. wurde für den Fall, dass er nochmals eigenmächtig Änderungen an Fahrzeugen der Anstellungsbehörde vornimmt oder andere arbeitsvertragliche Bestimmungen verletzt, die Kündigung seiner Arbeitsstelle angedroht. Des Weiteren wurde verfügt, dass A. für die Schalterrückbauten sowie den Ermittlungsaufwand Fr. 450.-- bezahlen muss.

2.

Gegen diesen Verweis vom 15. Dezember 2003 erhob A. am 18. Dezember 2003 Rekurs bei der Personalrekurskommission. Der Rekurrent macht insbesondere geltend, dass er keine baulichen Veränderungen an den Fahrzeugen vorgenommen habe. Er habe lediglich die Schalter von Position 42 auf Position 31 umgesetzt. Es sei auch nichts beschädigt worden, da es sich bei Position 31 um eine vorhandene,

aber nicht besetzte Position handle. Viele seiner Dienstkollegen hätten sich positiv über das Umsetzen des Schalters geäußert. Das Wiederzurücksetzen des Schalters dauere eine Minute, er frage sich, wie die Anstellungsbehörde auf den Betrag von Fr. 450.-- gekommen sei. Zudem hätte er die Schalter auch selber wieder zurückversetzt. Insbesondere störe ihn aber, dass er von seinem Vertrauensmann (Coach) erfahren habe, dass er nicht der alleinige Täter gewesen sei.

3.

In der Rekursbeantwortung vom 15. Januar 2004 beantragt die Anstellungsbehörde die vollumfängliche Abweisung des Rekurses. Die Anstellungsbehörde begründet dies in erster Linie damit, dass die Versetzung eines Schalters ohne Information an die Mitarbeitenden in Stresssituation zu einer Gefährdung führen könnte. Des Weiteren seien ihre Fahrzeuge einer regelmässigen und ausserordentlich starken Kontrolle durch das Bundesamt für Verkehr (BAV) unterstellt. Die Kontrolle der Fahrzeuge sei vom BAV an die kantonale Motorfahrzeugkontrolle delegiert worden. Im Gegensatz zum privaten Eigentümer würden bei den öffentlichen Nahverkehrsanbietern keine Fahrzeugprüfungen sondern Typenprüfungen durchgeführt. Die Anstellungsbehörde sei verpflichtet sicherzustellen, dass alle Fahrzeuge der entsprechenden Serie im gleichen Zustand und in der gleichen Auslegung in Verkehr gesetzt und ohne erneute Typenprüfung keinerlei Änderungen vorgenommen werden. Werde bei einer Überprüfung eine Abweichung festgestellt, so sei mit einem massiven Verweis des BAV zu rechnen. Zudem sei die Anstellungsbehörde verpflichtet, den Originalzustand sofort wieder herzustellen.

4.

In der Verhandlung der Personalrekurskommission vom 22. März 2004 sind der Rekurrent und ein Vertreter der Anstellungsbehörde zu Wort gekommen.

Für die Aussagen der Parteien wird, soweit sie für den vorliegenden Entscheid von Belang sind, auf die nachfolgenden Erwägungen verwiesen.

III. Erwägungen

1.

Gemäss § 40 Personalgesetz (PG) können Massnahmen gemäss §§ 24 und 25 PG sowie Kündigungen und fristlose Auflösungen des Arbeitsverhältnisses mittels Rekurs bei der Personalrekurskommission angefochten werden. Im vorliegenden Fall ist der Rekurrent von der Verfügung berührt und daher zum Rekurs bei der Personalrekurskommission legitimiert.

Den Rekurs vom 18. Dezember 2003 hat der Rekurrent unter Einhaltung der in § 40 PG festgelegten Fristen eingereicht.

2.

Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre arbeitsvertraglichen oder gesetzlichen Pflichten verletzen oder ungenügende Leistungen erbringen, kann die Anstellungsbehörde – gestützt auf § 24 Personalgesetz – geeignete Massnahmen ergreifen, um die geordnete Aufgabenerfüllung wieder sicherzustellen. Zu diesen Massnahmen gehört der schriftliche Verweis, der gemäss § 24 Abs. 2 Personalgesetz als Verfügung anzuordnen ist.

a.

Im vorliegenden Fall hat die Anstellungsbehörde den schriftlichen Verweis angeordnet, weil der Rekurrent fast an allen MAN-Bussen den Schalter der Fahrerbeleuchtung von links unter dem Armaturenbrett auf dieses hinauf umgelegt hat. Dieser Sachverhalt wird vom Rekurrenten in keiner Weise bestritten. Vielmehr sieht er ein, dass er sich falsch verhalten hat. Er stört sich jedoch an der von der Anstellungsbehörde geltend gemachten Forderung von Fr. 450.--, deren Höhe er sich nicht erklären kann, da der Rückbau ohne grossen Aufwand in ca. 1 Minute durchgeführt werden konnte. Auf die Fr. 450.-- angesprochen, hält der Vertreter der Anstellungsbehörde fest, dass es sich dabei nicht um eine Busse sondern um Schadenersatz handle. Bei den geforderten Fr. 450.-- schlage vor allem der Stundenaufwand für die vermehrten Fahrzeugkontrollen zu Buche.

Was die von der Anstellungsbehörde gegenüber dem Rekurrenten geltend gemachte Schadenersatzforderung anbelangt, so kann sich die Personalrekurskommission nicht äussern, da sie für deren Beurteilung nicht zuständig ist. Gleichwohl kann jedoch festgehalten werden, dass dem Rekurrenten kein Vorwurf gemacht werden kann, dass er die Schadenersatzforderung der Personalrekurskommission zur Beurteilung vorgelegt hat. Er hat sich auf die in diesem Punkt falsche Rechtsmittelbelehrung der Anstellungsbehörde verlassen. Sofern die Anstellungsbehörde an ihrer Schadenersatzforderung festhalten will, hat sie eine Verfügung mit korrekter Rechtsmittelbelehrung zu erlassen (gemäss § 41 Organisationsgesetz ist der Vorgesetzte des Wirtschafts- und Sozialdepartaments Rekursinstanz). Im Streitfall ist der geltend gemachte Schaden von der Anstellungsbehörde detailliert nachzuweisen und die Schadensberechnung offen zu legen.

c.

Die Anstellungsbehörde droht dem Rekurrenten in ihrem schriftlichen Verweis die Kündigung des Arbeitsverhältnisses an, sofern dieser noch einmal eigenmächtig Änderungen an Fahrzeugen der Anstellungsbehörde vornimmt oder andere arbeitsvertragliche Pflichten verletzt. Die Anstellungsbehörde begründet den schriftlichen Verweis damit, dass es für die Fahrersicherheit unerlässlich sei, dass der Schalter notfalls in sekundschnelle gefunden werde. Werde der Schalter ohne Wissen der Mitarbeitenden verlegt, könnten daraus ernsthafte Konsequenzen entstehen. Des Weiteren begründet die Anstellungsbehörde den schriftlichen Verweis damit, dass sie die strengen Vorschriften des BAV einhalten müssen.

Der Rekurrent hält daran fest, dass es sich nicht um einen Umbau gehandelt habe, sondern um eine ordnungsgemäss durchgeführte Umplatzierung, da er lediglich den Stecker des Fahrerbeleuchtungsschalters mit einem Blindschalter auf dem Cockpit umgetauscht habe. Ob es sich bei der vom Rekurrenten getätigten Manipulation um einen Umbau oder um eine Versetzung gehandelt hat, ist jedoch für den vorliegenden Entscheid nicht von Relevanz, steht doch unbestritten fest, dass der Rekurrent eine Änderung am Führercockpit vorgenommen hat. Das Gleiche gilt für das Argument des Rekurrenten, dass er jeweils mit dem Knie an den Schalter gekommen sei und diesen deshalb versetzt habe. In diesem Punkt sei jedoch ergänzt, dass nach Auskunft des Vertreters der Anstellungsbehörde der Fahrersitz so gestellt werden kann, dass man mit dem Knie nicht an den Schalter kommt. Dies wurde vom Rekurrenten denn auch nicht bestritten. Was den Einwand des Rekurrenten anbelangt, dass er nicht der Einzige gewesen sei, der den Fahrerbeleuchtungsschalter versetzt habe, hält die Rekursgegnerin entgegen, dass keine zweite Person ermittelt werden

konnte. Gegen eine zweite Person spricht denn auch, dass bei Abwesenheiten des Rekurrenten – gemäss dem Vertreter der Anstellungsbehörde- keine Umbauten durchgeführt worden sind. Sämtliche erwähnten Vorbringungen können an der Tatsache nichts ändern, dass der Rekurrent gegen interne Vorschriften verstossen hat, indem er eigenmächtig Veränderungen an den Fahrzeugen vorgenommen hat, anstatt einen entsprechenden Vorschlag bei der Rollmaterialkommission einzureichen. Der Rekurrent sieht sein Fehlverhalten insofern auch ein. Die Anstellungsbehörde war deshalb grundsätzlich berechtigt, einen schriftlichen Verweis zu erteilen.

d.

Zu prüfen bleibt allerdings, ob der Verweis verhältnismässig ist. Der schriftliche Verweis sieht vor, dass - sofern der Rekurrent nochmals eigenmächtige Änderungen an Fahrzeugen vornehmen oder andere arbeitsvertragliche Bestimmungen verletzen sollte - die Arbeitsstelle gekündigt werde. Der Vertreter der Anstellungsbehörde gab zur Frage, weshalb die Massnahme nicht befristet wurde, zu Protokoll, dass man nicht wolle, dass der Rekurrent je wieder Manipulationen an Fahrzeugen der Anstellungsbehörde durchführe. Dies ist nicht zu beanstanden und wird vom Rekurrenten auch eingesehen. Infolgedessen fehlt es allerdings an einer Begründung für die Tatsache, dass gemäss der angefochtenen Verfügung die Verletzung von anderen arbeitsvertraglichen Pflichten durch den Rekurrenten ebenfalls sogleich zu einer Kündigung führen soll. Unter Verhältnismässigkeits-Gesichtspunkten kann es nicht sein, dass der Rekurrent künftig als Folge jeglicher Pflichtverletzung im Zusammenhang mit seinem Arbeitsvertrag – ohne dass die gesetzliche vorgesehene Bewährungsfrist gewahrt werden müsste – entlassen werden dürfte. Sofern dem Rekurrenten die Kündigung für die Verletzung von anderen arbeitsvertraglichen Pflichten angedroht wird, geht der vorliegende Verweis zu weit, zumal diese Massnahme keinerlei Befristung enthält. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Kündigungsandrohung für die Verletzung von anderen arbeitsvertraglichen Bestimmungen unangemessen ist, Sie kann nur für den Fall erneuter unerlaubter Veränderungen an den Fahrzeugen gelten.

IV. Entscheid u. Rechtskraft

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für einen schriftlichen Verweis gemäss § 24 Personalgesetz grundsätzlich erfüllt sind. Der schriftliche Verweis ist jedoch insoweit unverhältnismässig, als er die Kündigung auch für die Verletzung von anderen arbeitsvertraglichen Pflichten androht. Aufgrund dessen wird der Rekurs von A. gegen den von der Anstellungsbehörde am 15. Dezember 2003 verfügten schriftlichen Verweis teilweise gutgeheissen. Soweit dem Rekurrenten für die Vornahme von eigenmächtigen Änderungen an Fahrzeugen der Anstellungsbehörde die Kündigung der Arbeitsstelle angedroht wird, ist der schriftliche Verweis von der Personalrekurskommission nicht zu beanstanden. Auf die Beurteilung der Zulässigkeit des dem Rekurrenten auferlegten Schadenersatzes von Fr. 450.-- tritt die Personalrekurskommission mangels Zuständigkeit nicht ein (falsche Rechtsmittelbelehrung). Dieser Entscheid ist rechtskräftig.

V. Schlussfolgerung des ZPD

- *Schadenersatz*: Für Belange betreffend Schadenersatz ist die Personalrekurskommission nicht zuständig. Will eine Behörde Schadenersatz fordern, so muss sie eine separate Verfügung mit eigener Rechtsmittelbelehrung gemäss Organisationsgesetz erlassen.
- *Rechtmässiger Verweis*: Wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin gegen interne Vorschriften verstösst, kann die Anstellungsbehörde einen Verweis verfügen.
- *Verweis ohne Befristung / Kündigungsandrohung bei Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten*: Ein Verweis muss grundsätzlich nicht befristet werden. Die Kündigungsandrohung für die Verletzung von anderen arbeitsvertraglichen Bestimmungen ist unangemessen. Sie kann nur für den Fall der erneuten Verletzung der vorgeworfenen Pflichtverletzung gelten.

VI. Relevante Rechtsnormen

§ 24 PG Massnahmen während des Arbeitsverhältnisses