

PRK Fall Nr. 44: Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 16. August 2004 i.S. A. gegen die von der Anstellungsbehörde X. verfügte fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

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. Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit ein Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung von Fristen und ohne vorgängige Verwarnung aufgelöst werden kann (E.2a/2b.)?
2. Welche Handlungen des Arbeitnehmers stellen eine sehr schwere Pflichtverletzung dar, sodass der Arbeitgeber berechtigt ist, eine fristlose Kündigung zu verfügen (E.2b/2c.)?
3. Umfang der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (E.2f.).

II. Sachverhalt

1.

A. arbeitete seit dem 1. Oktober 1991 im Departement X. Am 16. März 2004 wurde mit A. eine Vereinbarung geschlossen, wonach er während der ganzen Arbeitszeit einen Blutalkoholspiegel von 0.00 Promille einzuhalten habe und er während der Arbeitszeit sowie in den Pausen keinen Alkohol konsumieren dürfe. Am 24. Mai 2004 verursachte A. mit dem Wagen des Departements X., den er zu seiner Aufgabenerfüllung an dezentral gelegenen Einsatzorten benutzte, während der Geschäftszeit in stark alkoholisiertem Zustand eine Frontalkollision mit einem korrekt entgegenkommenden Personenwagen. A. erlitt leichte Verletzungen und an beiden Fahrzeugen entstand Totalschaden.

Mit Verfügung vom 26. Mai 2004 verfügte das Departement X. aufgrund dieses Sachverhaltes die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf § 32 Personalgesetz (PG). Einem allfälligen Rekurs wurde die aufschiebende Wirkung entzogen.

III. Rechtliche Erwägungen

1. [...]

2.

Am 24. Mai 2004 verursachte der Rekurrent um 15.20 Uhr während seiner Arbeitszeit in stark alkoholisiertem Zustand (über 2 ‰ Blutalkoholgehalt) mit dem ihm anvertrauten Geschäftswagen des Departements X. einen Verkehrsunfall. Der Rekurrent, der auf der falschen Fahrbahnhälfte fuhr, kollidierte frontal mit dem Personewagen einer korrekt entgegenkommenden Lenkerin. Bei der Kollision verletzte sich der Rekurrent leicht, die korrekt fahrende Lenkerin blieb gemäss Polizeimeldung vom 25. Mai 2004 unverletzt. An den beiden Fahrzeugen entstand Totalschaden.

2a.

Gemäss § 32 PG kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden, wenn ein Umstand vorliegt, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann. Die in § 32 PG umschriebenen Voraussetzungen für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses stimmen mit Art. 337 Abs. 2 Obligationenrecht (OR) überein. Im Übrigen wird in § 4 PG festgehalten, dass die Artikel 319 bis 362 OR als kantonales öffentliches Recht Anwendung finden, soweit das Personalgesetz nichts anderes bestimmt. Aus den hier zitierten Gesetzesbestimmungen ist auf eine weitgehende Übereinstimmung zwischen der fristlosen Auflösung eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages gemäss Obligationenrecht und einer fristlosen Auflösung eines öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisses gemäss Personalgesetz zu schliessen. Dabei steht fest, dass die Voraussetzungen für eine fristlose Auflösung eines öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisses gemäss Personalgesetz nicht geringer sein können als jene für eine fristlose Auflösung eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages gemäss Obligationenrecht.

2b.

Ein wichtiger Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses liegt vor, wenn dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann, weil das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien endgültig zerstört ist. Dabei fallen vor allem schwere oder wiederholte vertragliche oder gesetzliche Pflichtverletzungen in Betracht (statt vieler: BGE 121 III 472, 117 II 560; BGE vom 17. Januar 2003, 4C.346/2002). Letzteres kann z.B. bei Begehung eines Deliktes angenommen werden, während eine Verletzung des Arbeitsvertrags u.a. bei bewusster Missachtung einer klaren Weisung des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer vorliegen kann.

2c.

Der Vorfall, der zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt hat und vom Rekurrenten nicht bestritten wird, stellt offensichtlich eine schwere Pflichtverletzung dar. Schon durch das Führen des ihm vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Motorfahrzeugs in erheblich alkoholisiertem Zustand mit deutlich über 2 ‰ Blutalkoholgehalt hat er eine Straftat begangen, die klarerweise nicht mehr als Bagatelldelikt angesehen werden kann. Hinzu kommt, dass er aufgrund seiner Alkoholisierung einen Unfall verursacht hat, bei dem erhebliche Sachschäden (Totalschaden an zwei Fahrzeugen) und damit einige Kosten sowie Unannehmlichkeiten für die Anstellungsbehörde entstanden sind. Ausserdem ist es, abgesehen von seinen eigenen

offenbar leichten Blessuren, nur durch Zufall nicht zu schweren Verletzungen oder gar der Tötung von anderen Personen gekommen. Jedenfalls hat er durch sein Verhalten, insbesondere seine Fahrweise als „Geisterfahrer“ auf einer stark befahrenen Strasse, andere Verkehrsteilnehmer und -teilnehmerinnen (Fussgänger/innen, Velofahrer/innen, andere Lenker/innen, etc.) ernsthaft gefährdet. Der Rekurrent wurde auch nicht etwa überraschend zum Autofahren veranlasst; vielmehr bedingte im Gegenteil seine Arbeit als Handwerker, bei der er Reparaturen an verschiedensten verstreut liegenden staatlichen Objekten ausführen musste, den Gebrauch eines Geschäftswagens.

Hinzu kommt, dass der Rekurrent infolge des nach dem Unfall verfügten Führerausweisentzugs seine Aufgabe beim Departement X. gar nicht mehr erfüllen kann. Da er als Handwerker beim Departement X. angestellt war und ihm die Durchführung von Kontroll-, Reparatur- und Servicearbeiten sowie Pikettdienst oblag, wobei er nach eigener Aussage täglich ca. 40 bis 60 km mit dem Geschäftswagen unterwegs war, ist durch sein Verhalten ein Einsatz an seinem bisherigen Arbeitsort zur Zeit ausgeschlossen. Er hat somit die Erfüllung seiner hauptsächlichen Pflicht als Arbeitnehmer, nämlich die Erbringung seiner Arbeitsleistung, verunmöglicht, womit offensichtlich von einer schweren Vertragsverletzung auszugehen ist.

Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und dabei die Interessen des Arbeitgebers zu wahren (§ 12 Abs. 2 PG). Ausfluss der Treue- und Sorgfaltspflicht ist auch, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Maschinen, Arbeitsgeräte, Fahrzeuge etc., die vom Arbeitgeber zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln hat (vgl. Art. 321a Abs. 2 OR). Gegen diese Verpflichtung hat der Rekurrent verstossen, indem er den ihm anvertrauten Geschäftswagen in alkoholisiertem Zustand derart beschädigt hat, dass ein Totalschaden vorlag. Das Obergericht Zürich hat in einem vergleichbaren Fall ausgeführt, dass jener Arbeitnehmer, der im Rauschzustand (Blutalkoholgehalt 2 ‰) mit dem Fahrzeug des Arbeitgebers unterwegs ist und eine wertvolle Ladung mit sich führt, das ihm anvertraute Gut in hohem Masse und zwar in grobfahrlässiger, unentschuldbarer Weise gefährden würde (Entscheid des Obergerichts Zürich vom 23. Mai 1978 in JAR 1990, S. 137 f). Das Obergericht hat es in diesem Zusammenhang als wesentlich befunden, dass sich der Mitarbeiter, als er trank, bewusst gewesen sein musste, dass er den dem Arbeitgeber gehörenden Geschäftswagen bei sich hatte und mit diesem hernach weiterfahren musste. Dies trifft auch auf den vorliegenden Fall zu.

2d.

Der Rekurrent hat am 16. März 2004, nachdem er einige Tage zuvor bereits frühmorgens am Arbeitsplatz durch Alkoholisierung aufgefallen war, eine Vereinbarung unterschrieben, worin er sich verpflichtet hatte, während der gesamten Arbeitszeit einen Blutalkoholspiegel von 0.00 ‰ einzuhalten. In dieser Vereinbarung wurde der Rekurrent auch darauf hingewiesen, dass er seinen Arbeitsplatz „aufs Spiel setzt“, wenn er mit dem Fahrzeug (auch bei Privatfahrten) in angetrunkenem Zustand erwischt würde. Diese Vereinbarung, welche der Rekurrent auch als Weisung des Arbeitgebers verstehen musste, hat er offensichtlich nicht eingehalten, indem er mit über 2 ‰ Blutalkoholgehalt mit dem Geschäftswagen unterwegs gewesen war. Aufgrund der mit der Anstellungsbehörde getroffenen Abmachung muss ihm klar gewesen sein, dass ein derartiger Verstoss die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben würde. Daran ändert sich im Übrigen auch nichts durch den

Umstand, dass in jener Vereinbarung als Konsequenz für den Fall einer Alkoholisierung während der Arbeitszeit, den Pausen und des Pikettdienstes bloss die Überweisung an den Vertrauensarzt erwähnt worden ist. Mit der Formulierung, wonach er seinen Arbeitsplatz im Falle des Fahrens in angetrunkenem Zustand aufs Spiel setze, war er durchaus auch auf die Möglichkeit einer Kündigung hingewiesen worden. Hinzu kommt, dass der Rekurrent eben nicht bloss die vereinbarte Verpflichtung zur Abstinenz missachtet hat, sondern durch das Fahren in angetrunkenem Zustand und die Verursachung eines Unfalls, der unter Umständen folgeschwer hätte sein können, erheblich weitergehende Pflichtverletzungen begangen hat.

2e.

Bei der dargelegten Situation liegt ein derart schweres Fehlverhalten des Rekurrenten vor, dass die Anstellungsbehörde auch ohne vorgängige Verwarnung die fristlose Entlassung aussprechen durfte. Das Vertrauen der Anstellungsbehörde in den Rekurrenten war begrifflicherweise derart zerstört, dass ihr eine Weiterbeschäftigung desselben nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden konnte. Hieran kann auch der Umstand, dass dem Fehlverhalten des Rekurrenten in gewissem Masse wohl Krankheitscharakter zukommt, nichts ändern. Im Übrigen erscheint sein Vorgehen selbst unter diesem Gesichtspunkt als unverständlich. Wenn er, wie er behauptet, seine Medikamente, die er schon seit Jahren aufgrund von Depressionen einnehmen musste, am fraglichen Tag zu Hause vergessen hatte und diese am Nachmittag, als er sich am Arbeitsplatz schlecht fühlte, dort holen wollte, so ist doch nicht nachvollziehbar, weshalb er dann in geringer Entfernung zu seiner Wohnung, in einem Ladengeschäft eine Flasche Likör besorgte und diesen sogleich im Fahrzeug konsumiert hat. Er hätte, wenn er schon dem Zwang zum Alkoholkonsum nicht widerstehen konnte, entweder zuerst nach Hause fahren oder aber nach dem Trinken den Geschäftswagen stehen lassen und zu Fuss resp. mit öffentlichen Verkehrsmitteln den Heimweg antreten können. Sein Verhalten ist letztlich nur mit einer schweren Suchtproblematik zu erklären, auch wenn er diese nicht einzusehen vermag, sondern sein Alkoholproblem im Griff zu haben glaubt und seine Schwierigkeiten ausschliesslich auf die zugrunde liegende Depressionserkrankung zurückführt. In jedem Falle ist unter diesem Gesichtspunkt von einer erheblichen Rückfallgefahr und damit der Wahrscheinlichkeit einer erneuten Trunkenheitsfahrt auszugehen, zumal dem Rekurrenten schon 1995 der Führerausweis wegen Fahrens in angetrunkenem Zustand hatte entzogen werden müssen. Auch aus diesem Grund könnte eine Weiterbeschäftigung des Rekurrenten entgegen der von ihm zum Ausdruck gebrachten Hoffnung nicht in Frage kommen. Dies gilt um so mehr, als die Gefahr eines weiteren solchen Vorfalles vom Kanton Basel-Stadt auch gegenüber der Öffentlichkeit nicht verantwortet werden könnte.

2f.

Die Vertreterin des Rekurrenten wendet ferner ein, dass die Anstellungsbehörde nicht nach den im Leitfaden für Führungsverantwortliche vom 8. März 2004 zum Thema „Sucht am Arbeitsplatz“ (Leitfaden) vorgesehenen Schritten vorgegangen sei. Diese Beanstandung steht allerdings im Widerspruch zur Selbsteinschätzung des Rekurrenten, der bei sich kein Alkoholproblem erkennen will bzw. dieses als bloss untergeordnete Schwierigkeit in Folge seiner Depressionserkrankung betrachtet. Abgesehen davon ist jedoch festzuhalten, dass der erwähnte Leitfaden sich als Hilfsmittel für Führungsverantwortliche zum Umgang mit suchterkrankten Mitarbeitenden versteht. Der Leitfaden erhält denn auch keine Rechtsnormen, aus denen Mitarbeitende irgendwelche Ansprüche ableiten könnten. Was die einzelnen Schritte anbe-

langt, so hält der Leitfaden lediglich fest, dass sich die aufgezeigte Vorgehensweise bewährt habe, enthält aber keine Verpflichtung, diese zwingend einzuhalten. Im ebenfalls vom Rekurrenten angeführten Vorgehensschema der Fachstelle für Alkohol- und Drogenfragen wird in Bezug auf die Frage der Einhaltung des vorgegebenen Schemas sogar ausdrücklich ausgeführt, dass nicht jeder Mitarbeitende alle acht vorgesehenen Stufen durchlaufen müsse, sondern mit dem Verfahren auch auf einer höheren Stufe eingestuft werden könne. Damit kann der Rekurrent in dieser Hinsicht keine Schlussfolgerungen für sich ableiten.

Unbegründet ist schliesslich auch die Rüge, wonach die Anstellungsbehörde generell ihrer Fürsorgepflicht im Umgang mit der „Problemsituation“ des Rekurrenten am Arbeitsplatz nicht genügend nachgekommen sei. Wie aus den Akten hervorgeht, wurde der Rekurrent bereits 1999 von der Anstellungsbehörde an den Vertrauensarzt, Dr. med. C., überwiesen. Dieser klärte ab, ob der Rekurrent genügend ärztliche Hilfe bei einem Privatarzt erhielt, was der Fall war. Ausserdem erfolgte damals eine Abklärung möglicher Suizidalität. Darüber hinaus hat ihm Dr. med. C. angeboten, sich auch notfallmässig bei ihm melden zu können. Ferner ist festzustellen, dass die Anstellungsbehörde dem Rekurrenten anlässlich der Besprechung vom 16. März 2004, an welcher die oben erwähnte Vereinbarung getroffen worden war, weitere Hilfe angeboten hat. Dieser hat jedoch das Angebot einer erneuten Kontaktierung von Dr. med. C. oder der Alkohol- und Suchtberatung explizit abgelehnt. Die Anstellungsbehörde ist somit nachweislich nicht untätig geblieben. Sie kann ihre Hilfe jedoch lediglich anbieten, die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter aber nicht dazu zwingen, diese auch anzunehmen. Im Übrigen hat die Vertreterin des Rekurrenten in diesem Zusammenhang vor der PRK erklärt, dass dieser die ihm angebotene Hilfe abgelehnt habe, weil diese aufgrund der bereits laufenden Behandlung bei seinem Hausarzt nicht notwendig gewesen sei. Wenn dies der Fall gewesen ist, so kann später der Anstellungsbehörde jedenfalls nicht der Vorwurf einer unterbliebenen Unterstützung des Rekurrenten gemacht werden. Auch unter diesem Gesichtspunkt ändert sich somit nichts an der rechtlichen Zulässigkeit der fristlosen Entlassung.

2g.

Die Anstellungsbehörde hat in ihrer Stellungnahme vom 1. Juli 2004 erwähnt, dass der Rekurrent nicht angegurtet gewesen sei. Der Rekurrent bestreitet das nicht. Dies ist jedoch, auch wenn diesbezüglich eine klare Weisung des Arbeitgebers besteht, für den vorliegenden Fall unerheblich, da sich unter diesem Gesichtspunkt keine fristlose Kündigung rechtfertigen würde.

Des Weiteren erfolgte, entgegen den Ausführungen der Anstellungsbehörde, die Unfallmeldung durch den Rekurrenten rechtzeitig. Nach dessen Angaben war er am Unfalltag bis 18.00 Uhr im Krankenhaus. Am kommenden Tag meldete er seinem Vorgesetzten den Unfall um 6.45 Uhr. Die Meldung erfolgte somit rechtzeitig, eine Pflichtverletzung des Rekurrenten liegt in diesem Punkt nicht vor.

Der Rekurrent erwähnte anlässlich der Verhandlung, dass er sich beim Unfallopfer gemeldet und diesem Fr. 3000.-- angeboten habe da ihr Wagen, der ebenfalls Total Schaden erlitten hatte, gemäss Eurotax keinen Wert mehr gehabt habe und sie deshalb von der Versicherung nichts erhalten hätte. Dieses Verhalten war sicherlich lobenswert, ändert aber nichts an der Zulässigkeit der fristlosen Entlassung des Rekurrenten.

IV. Entscheid und Rechtskraft

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 32 PG erfüllt sind. Der Rekurs von A., gegen die vom Departement X. verfügte fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird daher abgewiesen. Der Entscheid ist rechtskräftig.

V. Schlussfolgerungen des ZPD

Fristlose Kündigung:

- Wichtiger Kündigungsgrund: Der Kündigungsgrund muss objektiv von derartiger Schwere sein, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Frist für eine Auflösung durch ordentliche Kündigung oder bis zum Ablauf der Befristung des Arbeitsverhältnisses dem Kündigenden nicht mehr zumutbar ist. Das ist der Fall, wenn durch den Kündigungsgrund das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien derart zerstört ist, dass ein gedeihliches Zusammenarbeiten nicht mehr zu erwarten ist und daher die sofortige und fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses als einziger Ausweg erscheint.
- Vertrauensverhältnis: Nur bei leitenden Angestellten kann das Vertrauensverhältnis bereits durch minder schwere Ereignisse zerstört werden. Im Regelfall bezieht sich dieses Vertrauen auf die Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung und auf die Unterlassung von Störungen im Arbeitsablauf und Betriebsfrieden. Dieses Vertrauen kann grundsätzlich nur durch sehr schwerwiegende Gründe zerstört werden. Bei minder schweren Pflichtverletzungen (Blaumachen, verspäteter Arbeitsantritt, private Telefongespräche) ist eine vorherige Verwarnung stets erforderlich, zudem sind die Kündigungsfristen einer ordentlichen Kündigung einzuhalten.
- Kein Verschulden: Ein Verschulden des Gekündigten am Eintritt des Kündigungsgrundes wird vom Gesetz nicht gefordert.

Beispiele sehr schwerer Pflichtverletzungen: Folgende Beispiele können im Einzelfall eine sehr schwere Pflichtverletzung darstellen: Gemäss § 12 Abs. 2 PG ist die Sorgfalts- und Treuepflicht verletzt, wenn die Mitarbeitenden die ihnen übertragenen Aufgaben nicht sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich ausführen und dabei die Interessen des Arbeitgebers nicht wahren. Dazu gehört, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Maschinen, Arbeitsgeräte, Fahrzeuge etc., die vom Arbeitgeber zur Ausübung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig behandelt (vgl. Art. 321a Abs. 2 OR). Weitere Beispiele sind:

- Beharrliche Arbeitsverweigerung
- Fehlende Arbeitsleistung
- Streik
- Bewusste Missachtung einer klaren Weisung des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer
- Straftaten

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers: Nach § 14 PG muss der Arbeitgeber die Würde und die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter achten und schützen. Er

trifft die zum Schutze von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderlichen Massnahmen. Die Anstellungsbehörde kann ihre Hilfe jedoch in Problemsituationen (Suchtprobleme oder andere Erkrankungen) lediglich anbieten, die Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen können jedoch nicht dazu gezwungen werden, diese auch anzunehmen.

VI. Relevante Rechtsnormen

§ 4 PG: Subsidiäre Anwendung des Obligationenrechts

§ 12 Abs. 2 PG: Sorgfalts- und Treuepflicht der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters

§ 14 PG: Schutz der Persönlichkeit und Gesundheitsschutz

§ 32 PG: Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Art 321a Abs. 2 OR: Sorgfalts- und Treuepflicht der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters

Art. 337 Abs. 2 OR: Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses