

PRK Fall Nr. 3: Ordentliche Kündigung aufgrund ungenügender Leistung

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission vom 10. April 2001 i.S. V. gegen die von der Anstellungsbehörde W. verfügte Kündigung 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
Schlussfolgerung d. ZPD	Lehren, welche aus dem Entscheid gezogen werden können

I. Rechtsprobleme

1. Bei einer ordentlichen Kündigung aufgrund ungenügender Leistungen muss vorgängig eine Bewährungsfrist eingeräumt werden (E.3.).
2. Vorliegend geht es um die Frage, ob in diesem speziellen Fall eine Bewährungsfrist eingeräumt worden ist oder nicht (E.5.)?

II. Sachverhalt

V. ist seit 1989 beim Kanton Basel-Stadt beschäftigt. Zuletzt hatte er die Stellung eines Abteilungsleiters im Bereich Finanzen inne und war Mitglied der Geschäftsleitung.

Am 29. November 2000 verfügte die Anstellungsbehörde W. wegen ungenügender Leistungen gemäss § 30 Abs. 2 lit. c. Personalgesetz die Auflösung des Arbeitsverhältnisses von V. per 28. Februar 2001. Diesen Schritt begründete die Anstellungsbehörde wie folgt: In einem ersten Gespräch am 4. Dezember 1997 kam man zum Schluss, dass der Rekurrent wesentliche Punkte nicht oder nur in Ansätzen erreicht habe. In der Mitarbeiterbeurteilung vom 24. November 1998 sei festgestellt worden, dass der Rekurrent den Anforderungen knapp entspreche und dass seine Leistungen optimiert werden müssten. Die erkannten Mängel hätten sich vor allem auf die Bereiche Planung und Organisation sowie Führung / Soziale Kompetenzen bezogen. Im Jahre 1999 hätten verschiedene Stellen der Anstellungsbehörde W. die Leistungen der Abteilung Finanzen gerügt; ebenfalls hätten sich verschiedene Mitarbeiter der Abteilung Finanzen über Führungsmängel des Rekurrenten beschwert.

III. Aus den Erwägungen

1. – 2. [...]

3.

Wird ein Arbeitsverhältnis wegen ungenügenden Leistungen gekündigt (§ 30 Abs. 2 lit. c. Personalgesetz), muss der betroffenen Mitarbeiterin bzw. dem betroffenen Mitarbeiter vorgängig eine angemessene Bewährungsfrist gemäss § 30 Abs. 3 Personalgesetz eingeräumt worden sein, bevor die Anstellungsbehörde die Kündigung verfügen kann. [...]

4.

Der Rekurrent war als Abteilungsleiter Mitglied der Geschäftsleitung der Anstellungsbehörde W. mit Schwergewicht Finanzen und Betriebswirtschaft. In dieser Funktion war er oberste finanzielle Fachinstanz der Anstellungsbehörde W. und leitete die Abteilung Finanzen mit rund 27 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Funktion des Rekurrenten ist als Managementfunktion mit den entsprechenden Anforderungen und Verantwortlichkeiten zu qualifizieren.

Ausschlaggebend für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses des Rekurrenten waren ungenügende Leistungen des Rekurrenten in den Bereichen Planung und Organisation, Gesprächs- und Verhandlungsführung, Teamarbeit und Führungsverhalten gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Diese Mängel sind dem Rekurrenten vom Direktor der Anstellungsbehörde W. im Verlaufe der Anstellungsdauer wiederholt vorgeworfen worden. [...] Sämtliche Mitarbeiterbeurteilungsbogen wie auch Zielvereinbarungen sind vom Rekurrenten jeweils ohne Vorbehalt unterzeichnet worden, so dass deren Inhalt als anerkannt gilt. Im Übrigen hat der Rekurrent seine Führungsschwäche auch anlässlich der Verhandlung nicht bestritten.

Die vorstehend dargelegten Defizite des Rekurrenten in den Bereichen Planung und Organisation wie auch Personalführung belegen klar, dass die Leistungen des Rekurrenten für eine in Lohnklasse 20 eingereihte Managementfunktion zweifellos ungenügend sind. Bei Führungsfunktionen im oberen Lohnklassenbereich kann nicht allein die Fachkompetenz massgebend sein, welche beim Rekurrenten unbestrittenmassen vorhanden ist. Bei solchen Führungsfunktionen sind Managementfähigkeiten, wozu Planung, Organisation und Führungskompetenzen gehören, unerlässlich. Dementsprechend ist der in der Kündigungsverfügung vom 29. November 2000 genannte Kündigungsgrund – nämlich ungenügende Leistungen des Rekurrenten – gegeben. [...]

5.

Bevor eine Anstellungsbehörde eine Kündigung wegen ungenügenden Leistungen verfügen kann, muss – gestützt auf § 30 Abs. 3 Personalgesetz - der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt worden sein.

Als Inhaber einer Führungsfunktion des oberen Lohnklassenbereichs musste der Rekurrent die verschiedenen Mitarbeiterbeurteilungen, namentlich die Gesamtbeurteilung „entspricht knapp den Anforderungen, muss optimiert werden“, als Aufforderung für eine deutliche Verbesserung in den bemängelten Bereichen verstehen. [...] **Die Tatsache, dass der Rekurrent auf so deutliche Weise mehrmals zur Leistungsverbesserung angehalten worden ist, ist als Gewährung einer Be-**

währungsfrist zu qualifizieren. [...] Wenn nun der Rekurrent diese klar definierten Defizite bis zum Mitarbeiterbeurteilungsgespräch vom 26. April 2000 nicht verbessern konnte, wenn sogar die Gesamtbeurteilung dieses Mitarbeitergesprächs zur Qualifikation „entspricht nicht den Anforderungen“ kam, hat der Rekurrent seine Chance zur Leistungsverbesserung verpasst. **Eine weitere Bewährungsfrist bedarf es daher nicht mehr.** Zumal in diesen MAG's auch eine Kündigungsandrohung ausgesprochen wurde und dies im Protokoll schriftlich vermerkt worden ist.

IV. Entscheid und Rechtskraft

Zusammenfassend ist festzustellen, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen ungenügenden Leistungen gemäss § 30 Abs. 2 lit. c Personalgesetz erfüllt sind. Der Rekurs wird abgewiesen. Dieser Entscheid ist rechtskräftig.

V. Schlussfolgerungen des ZPD

Im vorliegenden Fall wurde dem Rekurrenten nie ausdrücklich eine Bewährungsfrist gemäss § 30 Abs. 3 Personalgesetz gewährt. Hingegen lässt sich aus dem Gesamtzusammenhang die Gewährung einer Bewährungsfrist ableiten, da in den jeweiligen Mitarbeitergesprächen (MAG) deutlich auf die Mängel hingewiesen wurde.

- Generell kann festgehalten werden, dass der Zeitraum zwischen zwei MAG's als Bewährungsfrist gilt, dies umso mehr, wenn mit einem MAG eine Kündigungsandrohung verbunden ist und damit die Schriftform gewahrt wird.
- Bei einer ordentlichen Kündigung aufgrund ungenügender Leistungen ist vorgängig eine angemessene Bewährungsfrist einzuräumen (§ 30 Abs. 2 lit. c Personalgesetz in Verbindung mit § 30 Abs. 3 Personalgesetz).

Zur Bewährungsfristproblematik siehe auch Fall 05 / Fall 07.

