



AR GVP 33/2021, Nr. 1572

Fristlose Kündigung. Nach Art. 24 Abs. 4 PG bedarf die fristlose Kündigung eines wichtigen Grundes. Bei leichteren oder mittleren Vertragsverletzungen liegt ein wichtiger Grund nur vor, wenn diese trotz Verwarnung wiederholt vorkommen. Die Regel, wonach sich ein Arbeitgeber nach Art. 324a Abs. 4 OR durch den Abschluss einer Krankentaggeldversicherung von der Lohnfortzahlung befreien kann, ist im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis nicht anwendbar.

Entscheid des Regierungsrates, 17.08.2021

Aus den Erwägungen:

3. e) Die Vorinstanz ist für das Vorhandensein der die fristlose Kündigung begründenden Tatsachen beweispflichtig. Dass die Rekurrentin das Homeoffice für betriebsfremde Zwecke genutzt haben soll, lässt sich durch den vorgenommenen Abgleich mit den Einträgen im Outlook-Kalender nicht beweisen. Ist es doch den Angestellten unbenommen, auch die Termine ihrer Familienmitglieder oder andere private Erinnerungstermine in ihrer Geschäftsagenda zu vermerken. In Bezug auf die angebliche nachträgliche Umbuchung von Ferien in Krankheit im April 20XX liegt eine Arbeitsunfähigkeitsbestätigung für den fraglichen Zeitraum vor. Im Übrigen ist dieser Vorfall nicht geeignet, für die Beurteilung der fristlosen Kündigung herangezogen zu werden, hat er sich doch mehrere Monate davor ereignet. Auch die angebliche Planung eines längeren Ferienbezugs für das Jahr 20XX kann nicht für die Begründung einer fristlosen Kündigung massgeblich sein. Die Vorinstanz hätte die Bewilligung der Ferien verweigern können. Angebliche Manipulationen im Zeiterfassungssystem sind ebenfalls nicht zu berücksichtigen, da die Rekurrentin wegen der Vertrauensarbeitszeit nicht zur Erfassung ihrer Arbeitszeit verpflichtet war. Als die Rekurrentin trotz Anweisung zur Anwesenheit ihre Arbeit im Homeoffice verrichtete, hätte die Vorinstanz als milderes Mittel eine sofortige Verwarnung und eine explizite Weisung erteilen können. Die Vorverlegung der Ferien um zwei Tage ohne Information an die Arbeitgeberin ist als Pflichtverletzung der Rekurrentin zu werten. Allerdings handelt es sich nicht um eine besonders schwere Pflichtverletzung. Aufgrund der bestehenden Arbeitsunfähigkeit wäre die Rekurrentin ohnehin nicht zur Arbeit erschienen. Somit wurde der betriebliche Ablauf weder beeinträchtigt noch gefährdet (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-4465/2013 vom 31. Oktober 2013 E. 7.2). Da sämtliche Vorwürfe keine besonders schwerwiegenden Pflichtverletzungen darstellen, welche eine fristlose Kündigung rechtfertigen würden, kann auf eine detailliertere Prüfung der Vorwürfe der Vorinstanz verzichtet werden. Die vorliegend vorgeworfenen Verfehlungen sind – wenn überhaupt – als leichte Pflichtverletzungen zu betrachten, die nur im Wiederholungsfall und trotz Verwarnung eine fristlose Kündigung rechtfertigen würden. Die Rekurrentin wurde weder verwarnt, noch wurden Weisungen erteilt. Die Rekurrentin genoss aufgrund ihrer Position ein höheres Vertrauen und es konnten höhere Erwartungen an ihre Treuepflicht gestellt werden. Trotzdem stellen die Verfehlungen, auch in ihrer Kumulation, keinen wichtigen Grund im Sinne von Art. 24 Abs. 3 des Personalgesetzes (PG; bGS 142.21) dar. Die Kündigung ist somit als rechtswidrig im Sinne von Art. 30 Abs. 4 PG anzusehen.

[...]

5. e) Nach Art. 324a Abs. 4 OR kann sich ein Arbeitgeber im Privatrecht von der Lohnfortzahlung befreien, wenn er eine Krankentaggeldversicherung abschliesst, die für den Arbeitnehmer gleichwertig ist. Diese Regel ist im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis nicht anwendbar. Bei Krankheit besteht in jedem Fall ein gesetzlich garantierter Lohnfortzahlungsanspruch (Art. 40 Abs. 1 PG). Dafür geht der Anspruch auf Krankentaggeld im Umfang der Lohnfortzahlung auf den Arbeitgeber über (Art. 44 Abs. 3 PG). Somit liegt es an der Vorinstanz einen allfälligen Anspruch bei der Krankentaggeldversicherung geltend zu machen.