

# **BS\_APPELLATIONSGERICHT VD.2022.8 vom 19. Oktober 2022**

BS Appellationsgericht, 2022-10-19, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bs\\_appellationsgericht\\_VD.2022.8](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bs_appellationsgericht_VD.2022.8)

FR: BS\_APPELLATIONSGERICHT VD.2022.8 du 19 octobre 2022

IT: BS\_APPELLATIONSGERICHT VD.2022.8 del 19 ottobre 2022

## **Erwägungen**

### **E. 1.2**

1.2.1Bis zum 31. Dezember 2015 richteten sich die Anstellungsverhältnisse mit dem USB gestützt auf § 28 Abs. 1 ÖSpG inhaltlich nach dem Personalgesetz (PG, SG 162.100) und dem Lohngesetz (LG, SG 164.100). Seit dem 1. Januar 2016 ist der Gesamtarbeitsvertrag USB / FPS / UPK (nachfolgend: GAV) in Kraft. Ziff. 2.3.6 GAV bestimmt unter dem Titel Folgen einer unrechtmässigen Kündigung, dass das Arbeitsverhältnis auch dann gemäss der Kündigung endet, wenn deren Unrechtmässigkeit festgestellt wird, dass der betroffenen Person in diesem Fall eine Entschädigung von mindestens drei Monatslöhnen bis maximal einem Jahresgehalt entrichtet wird und dass die Anstellungsinstanz anstelle einer Entschädigung eine der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechende Ersatzstelle anbieten kann. Daraus ergibt sich, dass die Mitarbeitenden zumindest im Fall der materiellen Unrechtmässigkeit der Kündigung und damit insbesondere dann, wenn ein sachlicher Grund im Sinn von Ziff. 2.3.2 Abs. 2 GAV fehlt oder die Kündigung unverhältnismässig ist, keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung haben (vgl. zum grundsätzlichen Fehlen eines Anspruchs auf Weiterbeschäftigung Meyer/Wehrauch/Hafner/Reimann, Öffentliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Basel-Stadt, Basel 2019, S. 232). Falls das USB beim Erlass der Kündigungsverfügung den Anspruch der Mitarbeiterin auf rechtliches Gehör verletzt hat, haben die Rechtsmittelinstanzen die Kündigungsverfügung jedoch aufzuheben, besteht das Arbeitsverhältnis trotz der Regelung von Ziff. 2.3.6 GAV weiter und hat die Mitarbeiterin einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung, bis das Arbeitsverhältnis allenfalls aufgrund einer neuen Kündigungsverfügung endet (VGE VD.2017.282 vom 6. März 2018 E. 3.2.2 und 3.3.3).

### **E. 2.6.4**

2.8 Gemäss den Notizen von J\_\_\_\_ (Beilage 13b zur Rekursantwort vom 28. Mai 2021) stellte dieser am 26. Februar 2020 fest, dass die Rekurrentin seinen Tisch heruntergefahren hatte. Er habe bemerkt, dass sie an seine persönlichen Sachen gegangen sei, weil sie den Schal anders drapiert habe (Eintrag vom 28. Februar 2020). Sie habe ihn immer nachgeäfft, wenn er am Telefon gewesen sei. Wenn er am Telefon gewesen sei, habe sie Leute angerufen, extrem laut gesprochen und dann in ihrem Telefongespräch erwähnt, dass es im Büro so laut sei und sie nichts verstehe (Eintrag vom 10. März 2020). Sie habe auf ihren Tisch geklopft, wenn sie sich durch das Tippen von J\_\_\_\_ gestört gefühlt habe. Dann habe sie sein Tippen auf ihrer Tastatur übertrieben laut nachgeäfft (Eintrag vom 11. März 2020). Am 20. März 2020 fand auf Verlangen von J\_\_\_\_ ein Gespräch mit ihm, der Rekurrentin, dem Bereichsleiter G\_\_\_\_, H\_\_\_\_, und der Leiterin HR G\_\_\_\_, L\_\_\_\_ statt. J\_\_\_\_ erklärte, dass sich die Bürosituation mit der Rekurrentin nicht verbessert, sondern verschlechtert

habe. Als Beispiele erwähnte er, dass nach den Ferien sein Tisch zurechtgerückt worden sei, damit es für die Rekurrentin gepasst habe. Die Rekurrentin habe seinen Monitor runtergefahren. Sie habe im Schrank seinen Schal angefasst. Wenn er am Telefonieren gewesen sei, habe sie ihn nachgeäfft. Sie habe auch sein Tippen auf der Tastatur übertrieben laut nachgeäfft. Er erhalte von ihr jeden Tag das Gefühl, ein störender Eindringling zu sein. Die Rekurrentin gestand zu, dass sie in die Tastatur gehauen habe. Hingegen bestritt sie, dass sie Gegenstände von J\_\_\_\_ angefasst und ihn nachgeäfft habe. Zudem machte sie geltend, dass er lüge und sie schikaniere (Zusammenfassung des Gesprächs vom 20. März 2020 vom 22. März 2020 [Beilage 4 zur Duplik vom 25. Oktober 2021]).

### **E. 3.3**

Für die Details wurde die Rekurrentin auf eine dem Schreiben beiliegende Aktennotiz von N\_\_\_\_ verwiesen. Das Verhalten der Rekurrentin und die damit verbundenen Umtriebe und Unstimmigkeiten im Team seien für das USB nicht mehr länger tragbar. Aufgrund des Verhaltens der Rekurrentin sei die Stimmung im neuen Team bereits nach vier Monaten derart negativ gewesen, dass es den neuen Kolleginnen nicht mehr zumutbar gewesen sei, mit ihr zusammenzuarbeiten (Schreiben vom 18. Januar 2021 [Beilage 9 zur Rekursantwort vom 28. Mai 2021] S. 2 f.; Verfügung vom 19. Februar 2021 S. 2 f.; vgl. auch angefochtener Entscheid E. 8.2).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.