

# **BS\_APPELLATIONSGERICHT VD.2024.42 vom 6. Januar 2025**

BS Appellationsgericht, 2025-01-06, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bs\\_appellationsgericht\\_VD.2024.42](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bs_appellationsgericht_VD.2024.42)

FR: BS\_APPELLATIONSGERICHT VD.2024.42 du 6 janvier 2025

IT: BS\_APPELLATIONSGERICHT VD.2024.42 del 6 gennaio 2025

## **Volltext**

Appellationsgericht  
des Kantons Basel-Stadt  
als Verwaltungsgericht  
Dreiergericht  
VD.2024.42

## **URTEIL**

vom 6. Januar 2025

Mitwirkende

lic. iur. André Equey, Prof. Dr. Ramon Mabillard, MLaw Anja Dillena  
und Gerichtsschreiber MLaw Martin Manyoki

Beteiligte

A\_\_\_\_Rekurrentin

[...]

vertreten durch [...], Advokat,

[ ]

gegen

Sekundarschule [...]

[ ]

Gegenstand

Rekursgegen einen Entscheid der Personalrekurskommission

vom 8. März 2024

betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses

1.2 Die Rekurrentin unterlag mit ihrem Rekurs vor der PRK. Sie ist daher durch den angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung. Deshalb ist sie gemäss § 13 Abs. 1 VRPG zum Rekurs berechtigt. Auf den frist- und formgerecht eingereichten Rekurs ist demzufolge einzutreten.

1.3

1.3.1 Die Kognition des Verwaltungsgerichts richtet sich nach der allgemeinen Bestimmung von § 8 VRPG. Demnach prüft das Gericht insbesondere, ob die PRK das öffentliche Recht nicht oder nicht richtig angewandt, den Sachverhalt unrichtig festgestellt, wesentliche Form- oder Verfahrensvorschriften verletzt oder von dem ihr zustehenden Ermessen einen unzulässigen Gebrauch gemacht hat (VGE VD.2023.134 vom 27. September 2024 E. 1.3, VD.2022.241 vom 26. Juli 2023 E. 1.3, VD.2019.177 vom 27. Mai 2020 E. 1.3). Demgegenüber hat das Verwaltungsgericht in Anwendung von § 8 Abs. 5 VRPG in Ermangelung einer besonderen gesetzlichen Grundlage die Angemessenheit des angefochtenen Entscheids nicht zu überprüfen (vgl. VD.2016.132 vom 14. August 2017 E. 1.3; Meyer/Weihrauch/Hafner/Reimann, Öffentliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Basel-Stadt, Basel 2019, S. 255). Im Rahmen der Rechtskontrolle sind aber auch die Rügen der Ermessensüberschreitung, der Ermessensunterschreitung und des Ermessensmissbrauchs zu überprüfen. Ein Ermessensmissbrauch liegt vor, wenn die im Rechtssatz umschriebenen Voraussetzungen und Grenzen des Ermessens zwar beachtet werden, das Ermessen aber nach unsachlichen, dem Zweck der massgebenden Vorschrift fremden Gesichtspunkten betätigt wird oder ein allgemeines Rechtsprinzip wie das Willkürverbot, das Gleichbehandlungsgebot, das Gebot von Treu und Glauben oder das Verhältnismässigkeitsprinzip verletzt wird (VGE VD.2024.10 vom 29. Juni 2024 E. 1.3.2, VD.2021.67 vom 11. August 2021 E. 1.3 mit Nachweisen).

1.3.2 Indem die Rekurrentin geltend macht, die Auferlegung der Bewährungsfrist und die Kündigung seien unverhältnismässig (vgl. insbesondere Rekursbegründung vom 24. Juli 2024 Rz. 15, 18 und 24), verlangt sie somit entgegen der irrigen Ansicht der Schulleitung (vgl. Vernehmlassung vom 27. August 2024 Rz. 28, 36 und 48) keine Angemessenheitsprüfung. Damit erhebt sie vielmehr die im verwaltungsgerichtlichen Rekursverfahren zulässige Rüge von Rechtsverletzungen, wie sie zu Recht geltend macht (vgl. Replik vom 25. Oktober 2024 Rz. 23).

2.

2.1 Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis gemäss § 30 Abs. 2 lit. d PG kündigen, wenn die Mitarbeiterin die vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten wiederholt missachtet oder eine schwere Pflichtverletzung begangen hat. Eine Kündigung durch die Anstellungsbehörde kann bei wiederholter Pflichtverletzung nur ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiterin eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt worden ist (§ 30 Abs. 3 PG). Bei normalen oder leichten Pflichtverletzungen muss somit eine Bewährungsfrist angesetzt werden und ist eine Kündigung nur zulässig, wenn sich die betroffene Mitarbeiterin während der Bewährungszeit nicht hinreichend gebessert hat (VGE VD.2022.266 vom 11. November 2023 E. 2.1, VD.2019.177 vom 27. Mai 2020 E. 3.1, VD.2018.164 vom 9. August 2019 E. 2.1.2, VD.2013.180 vom 23. Dezember 2014 E. 3.1). Die Auferlegung einer Bewährungsfrist muss schriftlich und begründet erfolgen (§ 14 Abs. 2 der Verordnung zum Personalgesetz [PV, SG 162.110]). Im Schreiben, mit dem die Bewährungsfrist angesetzt wird, müssen die beanstandeten Pflichtverletzungen hinreichend konkretisiert werden (vgl. PRK Fall Nr. 78 vom 14. Dezember 2007 E. III.3; Meyer/Weihrauch/Hafner/Reimann, Öffentliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Basel-Stadt, Basel 2019, S. 214). Die Bewährungsaufgaben müssen so konkret formuliert sein, dass die Adressatin erkennen kann, wie sie sich innerhalb der Bewährungsfrist zu verhalten hat, um sich zu bewähren (vgl. PRK Fall Nr. 108 vom 9. Februar 2015 E. III.3a). Mit der Ansetzung der Bewährungsfrist müssen der Mitarbeiterin klare Ziele vorgegeben

werden, deren Einhaltung in der Bewährungsfrist überprüft werden kann (VD.2014.80 vom 1. Dezember 2014 E. 3.2).

2.2 Auch wenn ein gesetzlicher Kündigungsgrund vorliegt, ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde nur zulässig, wenn sie im öffentlichen Interesse liegt (vgl. Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung [BV, SR 101]; § 5 Abs. 2 der Verfassung des Kantons Basel-Stadt [KV, SG 111.100]; Merker/Conradin/Häggi Furrer, Öffentliches Personalrecht des Wirtschaftsraums Nordwestschweiz, in: Bürgi/Bürgi-Schneider [Hrsg.], Handbuch öffentliches Personalrecht, Zürich 2017, Kapitel 4, S. 433, 477 N 179) und verhältnismässig ist (vgl. Art. 5 Abs. 2 BV; § 5 Abs. 2 KV; VGE VD.2019.177 vom 27. Mai 2020 E. 3.1, VD.2018.164 vom 9. August 2019 E. 3.2; Merker/Conradin/Häggi Furrer, a.a.O., S. 477 N 179). Die Verhältnismässigkeit einer Kündigung bemisst sich dabei im Wesentlichen nach der Zweckgeeignetheit, Erforderlichkeit und Zumutbarkeit für die betroffene Person (VGE VD.2019.177 vom 27. Mai 2020 E. 3.1, VD.2018.164 vom 9. August 2019 E. 3.2; vgl. BGE 136 I 17 E. 4.4). Die Kündigung muss für das Erreichen des angestrebten Ziels geeignet und erforderlich sein und in einem vernünftigen Verhältnis zu den Belastungen stehen, die der Mitarbeiterin damit auferlegt werden (vgl. VGE VD.2019.177 vom 27. Mai 2020 E. 3.1, VD.2018.164 vom 9. August 2019 E. 3.2; BGE 140 I 353 E. 8.7; Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Auflage, Zürich 2020, N 514). Die letzte dieser drei Voraussetzungen wird als Zumutbarkeit oder Verhältnismässigkeit im engeren Sinn bezeichnet. Sie ist erfüllt, wenn das öffentliche Interesse an der Kündigung die dadurch beeinträchtigten privaten Interessen überwiegt (vgl. Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., N 555 ff.).

3.1.1 In einem Arbeitszeugnis vom 5. Mai 2015 (Akten PRK S. 66 f.) erklärte die Schulleitung der Spezialangebote, sie hätte die Rekurrentin «als zuverlässige, pflichtbewusste und engagierte Lehrerin kennen- und schätzen gelernt.» In ihrer Stellungnahme vom 1. Dezember 2023 (Akten PRK S. 72 ff., Rz. 5) machte die Schulleitung der Sekundarschule [...] geltend, dies ändere nichts daran, dass es seither zu diversen Vorkommnissen mit der Rekurrentin gekommen sei. Da es der Rekurrentin grosse Mühe bereitet habe, Termine einzuhalten, seien wiederholt Ziele betreffend den Umgang mit Terminen vereinbart worden. Aufgrund eines Konflikts mit Schülerinnen sei ein fachliches Mentorat eingeleitet worden. Dieses habe nicht wie geplant im Jahr 2021 abgeschlossen werden können, weil die Rekurrentin zu viele Termine nicht wahrgenommen habe. Bereits am 13. Januar 2022 sei der Rekurrentin eine Bewährungsfrist auferlegt worden. Bei dieser Bewährungsfrist sei es insbesondere um das Thema des Zuspätkommens sowie der fehlenden Verlässlichkeit bei der Wahrnehmung vertraglicher Aufgaben und Termine gegangen. In der Verhandlung der PRK äusserte sich die anwaltlich vertretene Rekurrentin zu dieser Darstellung nicht. Erst in ihrer Replik vom 25. Oktober 2024 (Rz. 3 f.) bestreitet sie die mit derjenigen in der Stellungnahme vom 1. Dezember 2023 übereinstimmende Darstellung in der Vernehmlassung der Schulleitung vom 27. August 2024 (Rz. 3). Abgesehen davon, dass sie behauptet, das Mentorat sei auf Initiative des Schulleiters abgebrochen worden, obwohl sie und die Mentorin die Absicht gehabt hätten, das Mentorat weiterzuführen, bleibt sie aber jegliche Angaben dazu schuldig, inwiefern die Darstellung der Schulleitung unrichtig sein sollte. Im Übrigen erklärte sie, nach Ablauf der Bewährungsfrist sei auf personalrechtliche Massnahmen verzichtet worden, weil sie sich «weitgehend bewährt hatte».

5.3.1 Schliesslich macht die Rekurrentin geltend, der Grund für die Auflage, sich spätestens eineinhalb Stunden vor Unterrichtsbeginn abzumelden, wenn es ihr aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich war, ihren Unterricht zu bestreiten, habe darin bestanden, dass die Schulleitung sie verdächtigt habe, sich bei absehbaren Verspätungen als krank abzumelden. Dieser Verdacht sei unbegründet. Andere Lehrpersonen müssten sich auch nicht eineinhalb Stunden vorher abmelden. Kurzfristig eine Vertretung bzw. eine Alternativlösung zu suchen, gehöre zu den normalen Aufgaben der Schulleitung. Die Auflage sei daher unzulässig oder zumindest unverhältnismässig (vgl. Rekursbegründung vom 3. November 2023 Rz. 19; Rekursbegründung vom 24. Juli 2024 Rz. 18).

5.3.2 Diese Einwände sind unbegründet. Sie zeigen aber, dass die Rekurrentin die Tragweite ihrer personalrechtlichen Pflichten noch immer nicht erfasst hat und nicht bereit ist, ihren Teil zu einem möglichst reibungslosen Schulbetrieb beizutragen. Die Schulleitung begründet die erwähnte Bewährungsaufgabe damit, dass sich die Rekurrentin am 2. Mai 2023 um 08:44 Uhr und damit nur sechs Minuten vor Unterrichtsbeginn um 08:50 Uhr krankgemeldet habe. Mit solchen kurzfristigen Abmeldungen werde die Organisation einer Ersatzlehrperson verunmöglicht und der geregelte Schulbetrieb erheblich gestört. Um den Unterricht rechtzeitig beginnen zu können, müsse sich die Rekurrentin üblicherweise rund eineinhalb Stunden vor Beginn der ersten Lektion auf den Weg machen. In diesem Moment müsse sie entscheiden, ob sie sich krankheitsbedingt abmelden müsse (vgl. Stellungnahme vom 1. Dezember 2023 Rz. 6 und 19; Vernehmlassung vom 27. August 2024 Rz. 7; vgl. ferner Schreiben vom 3. Mai 2023 S. 1 [Akten PRK S. 40]). Die Rekurrentin bestreitet nicht, dass sie sich am 2. Mai 2023 erst sechs Minuten vor Unterrichtsbeginn wegen Krankheit abgemeldet hat und dass sie sich rund eineinhalb Stunden vor Unterrichtsbeginn auf den Weg zur Arbeit machen musste, um den Unterricht in der Regel pünktlich beginnen zu können. Unter Vorbehalt einer höchst unwahrscheinlichen und von der Rekurrentin nicht behaupteten wesentlichen Verschlechterung ihres Gesundheitszustands während des Arbeitswegs war es der Rekurrentin somit problemlos möglich, sich im Fall der Arbeitsunfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen mindestens eineinhalb Stunden vor Unterrichtsbeginn abzumelden. Dazu war sie auch verpflichtet. Ist eine Lehrperson verhindert, ihren Unterricht zu erteilen, so hat sie gemäss § 13 Abs. 1 der Ordnung über die Lehrpersonen (SG 411.400) so rasch als möglich die Schulleitung hiervon unter Angabe der Gründe in Kenntnis zu setzen. Aus den vorstehenden Gründen war die erwähnte Auflage gerechtfertigt und verhältnismässig. Dies gilt unabhängig davon, ob sie von der Schulleitung auch deshalb statuiert worden ist, weil sie die Rekurrentin verdächtigt hat, sich bei absehbaren Verspätungen als krank abzumelden, und ob dieser Verdacht begründet gewesen wäre oder nicht. Da die Rekurrentin nicht nachvollziehbar erklärt, weshalb sie sich am 2. Mai 2023 erst sechs Minuten vor Unterrichtsbeginn krankgemeldet hat, ist die Einschätzung der Schulleitung, ihr Verhalten erwecke den Eindruck, sie habe damit eine absehbare Verspätung umgehen wollen (Stellungnahme vom 1. Dezember 2023 Rz. 6; Vernehmlassung vom 27. August 2024 Rz. 7), im Übrigen nicht zu beanstanden.

://: Der Rekurs wird abgewiesen.

Das verwaltungsgerichtliche Rekursverfahren ist kostenlos.

Mitteilung an:

APPELLATIONSGERICHT BASEL-STADT

Der Gerichtsschreiber

MLaw Martin Manyoki

Gegen diesen Entscheid kann unter den Voraussetzungen von Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes (BGG) innert 30 Tagen seit schriftlicher Eröffnung Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten erhoben werden. Die Beschwerdeschrift ist fristgerecht dem Bundesgericht (1000 Lausanne 14) einzureichen. Für die Anforderungen an deren Inhalt wird auf Art. 42 BGG verwiesen. Über die Zulässigkeit des Rechtsmittels entscheidet das Bundesgericht.

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