

SO_GERICHTE VWBES.2003.104 vom 29. Oktober 2003

SO Obergericht, 2003-10-29, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VWBES.2003.104

FR: SO_GERICHTE VWBES.2003.104 du 29 octobre 2003

IT: SO_GERICHTE VWBES.2003.104 del 29 ottobre 2003

Regeste

Die Kommandierung eines Polizisten, die Versetzung an einen anderen Dienstort, ist eine Weisung, die nicht in das zugrunde liegende Anstellungsverhältnis eingreift und demnach keine beschwerdefähige Verfügung darstellt. Unzulässigkeit einer Lohnreduktion (E. 7).

Erwägungen

E. 4

c) Für Polizisten gilt das StPG (Staatspersonalgesetz, BGS 126.1) unter Vorbehalt des Gesetzes über die Kantonspolizei (Kantonspolizeigesetz, KapoG, BGS 511.11). Polizeibeamte unterstehen einem besonderen Dienstrecht gemäss §§ 10 bis 18 KapoG und dem Dienstreglement der Kantonspolizei (BGS 511.12). Nach § 7 des Reglementes hat sich jeder Korpsangehörige grundsätzlich mit allen im Gesetz über die Kantonspolizei umschriebenen Aufgaben zu befassen. Das Arbeitsverhältnis der Polizeibeamten soll grundsätzlich gleich ausgestaltet sein wie beim übrigen Staatspersonal. Gewisse Besonderheiten der Tätigkeit eines Polizeibeamten machen es aber erforderlich, in den §§ 10 bis 18 spezielle Regelungen vorzusehen (Botschaft und Entwurf des Regierungsrates zur Totalrevision des Gesetzes über die Kantonspolizei, KRV 1990, Beilage nach S. 180, S. 7)). Gemäss § 15 des Kantonspolizeigesetzes besetzt das Kommando freie Stellen auf Ausschreibung hin. Soweit es die Umstände erfordern, kann das Kommando Versetzungen anordnen. Auf die persönlichen Verhältnisse des Korpsangehörigen ist nach Möglichkeit Rücksicht zu nehmen. Aus betrieblichen Gründen wird der Polizeikommandant hie und da nicht darum herum kommen, Versetzungen anzuordnen, wobei auf die persönlichen Verhältnisse möglichst Rücksicht zu nehmen ist (Botschaft, S. 7). Polizisten können folglich zu allen Aufgaben des Polizeidienstes kommandiert werden. Ein bestimmter Dienstort und eine bestimmte Funktion sind nicht vereinbart. Die Versetzung hängt von den Bedürfnissen des Dienstes ab. Soweit es die Umstände erfordern, kann das Kommando Versetzungen anordnen. Jeder Polizist muss mit Versetzungen rechnen. Die Kommandierung ist zu befolgen, denn massgebend für den Inhalt und Umfang der Dienstpflichten ist das Dienstreglement der Kantonspolizei.

Bei der Kommandierung eines Polizisten nach KapoG handelt es sich demnach um eine Weisung, die nicht in den Anstellungsvertrag eingreift. Der Kommandant hat deshalb zu Recht keine beschwerdefähige Verfügung erlassen. Mangels beschwerdefähiger Verfügung fehlt ein Anfechtungsobjekt. Ohne Anfechtungsobjekt kann auf eine Beschwerde nicht eingetreten werden. Demnach kann das Verwaltungsgericht im vorliegenden Fall die Kommandierung nicht überprüfen.

E. 7

Im solothurnischen Personalrecht ist die Änderung der öffentlich-rechtlichen Dienstverträge nicht geregelt. Da die Lohnreduktion jedoch nicht als innerdienstliche Anordnung gelten kann, greift sie in das Vertragsverhältnis ein. Es handelt sich um den Versuch einer Vertragsänderung. Im solothurnischen Personalrecht können Verträge, mangels gesetzlicher Regelung, nur durch gegenseitige Vereinbarung oder durch Kündigung geändert werden. Einseitig seitens des Arbeitgebers angeordnete Vertragsänderungen sind nicht möglich. Das Verfahren, das durchgespielt werden muss, wenn der Arbeitgeber eine Kündigung aussprechen will, ist im Staatspersonalgesetz sowie der Verordnung dazu detailliert geregelt. Da die umstrittene Lohnreduktion nur durch eine Kündigung hätte bewirkt werden können, ist zu prüfen, ob im vorliegenden Fall eine Kündigung ausgesprochen wurde und ob die für die Kündigung geltenden Verfahrensvorschriften eingehalten worden sind.

E. 8

Nach § 27 des StPG kann die Anstellungsbehörde das Anstellungsverhältnis kündigen, wenn wesentliche Gründe diesen Schritt rechtfertigen. Wesentliche Gründe für eine Kündigung liegen u.a. vor, wenn der oder die Angestellte wegen mangelnder Eignung (Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz) nicht in der Lage ist, seine oder ihre Aufgaben zu erfüllen oder wenn er oder sie ungenügende Leistungen erbringt oder sein oder ihr Verhalten zu berechtigten Klagen Anlass gibt (Abs. 4 Buchstabe b). Kündigungen nach Abs. 4 Buchstabe b können nur ausgesprochen werden, wenn dem oder der Angestellten vorgängig eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt und für den Fall der Nichtbewährung die Kündigung angedroht worden ist.

§ 11 StPV (BGS 126.161) legt die Einzelheiten des Kündigungsverfahrens fest. Der erste Verfahrensschritt besteht darin, dass der Vorgesetzte mit dem Mitarbeiter ein Mitarbeiterbeurteilungsgespräch führt und dessen mangelnde Eignung, ungenügende Leistung oder zu Klagen Anlass gebendes Verhalten thematisiert. Im Anschluss an das Mitarbeiterbeurteilungsgespräch hat der Vorgesetzte dem Mitarbeiter schriftlich eine angemessene Bewährungsfrist einzuräumen und für den Fall, dass er sich nicht bewährt, die Kündigung in Aussicht zu stellen (§ 11 Abs. 1 StPV). Wenn sich der Mitarbeiter innert der vereinbarten Frist nicht bewährt, reicht der Vorgesetzte gestützt auf ein erneutes Mitarbeiterbeurteilungsgespräch den begründeten Antrag auf Kündigung auf dem Dienstweg bei der Anstellungsbehörde ein (§ 11 Abs. 2 StPV). Die Anstellungsbehörde stellt dem Mitarbeiter den begründeten Kündigungsantrag zu und setzt ihm Frist zur schriftlichen Stellungnahme (§ 11 Abs. 3 StPV). Der Gesetzgeber beabsichtigte mit diesem mehrstufigen Kündigungsverfahren, dem betroffenen Angestellten sowohl das rechtliche Gehör als auch hinreichend Gelegenheit zur Behebung von Beanstandungen zu gewähren.

E. 9

Im vorliegenden Verfahren stand gemäss dem Beweisergebnis nie zur Diskussion, H. zu kündigen. Das für die Kündigung vorgeschriebene Verfahren wurde deshalb auch nicht durchgespielt. Die im Anschluss an das Mitarbeiterbeurteilungsgespräch geforderte Bewährungsfrist wurde zwar eingeräumt, es wurde aber keine Kündigung für den Fall der Nichtbewährung in Aussicht gestellt. Die Gründe für die Versetzung wurden mit dem Beschwerdeführer besprochen. Der Kommandant-Stellvertreter hat wegen Mängeln in der Führung eine Zwischenqualifikation für September 2002 angeordnet. Er hat dem Beschwerdeführer auch schriftlich mitgeteilt, dass bei Nichterreichen der vereinbarten Ziele eine Versetzung in einen anderen Dienst in Erwägung gezogen werde. Am 15.10.02 wurde

die negative Zwischenqualifikation zwar mündlich eröffnet. Sie wurde aber schriftlich nicht bestätigt und der Beschwerdeführer hat die Qualifikation nicht unterschrieben. Ein begründeter Kündigungsantrag wurde nicht eröffnet und Frist zur Stellungnahme wurde nicht gesetzt. Dies ist verständlich, wurde eine Kündigung doch gar nie ins Auge gefasst. Dies hat jedoch zur Folge, dass die formlose Mitteilung des Personalamtes an den Beschwerdeführer, sein Lohn werde reduziert, keine Vertragsänderung bewirken konnte. Die bisherigen Vertragsbedingungen haben deshalb weiterhin Geltung, und die Lohnreduktion ist unwirksam.

Verwaltungsgericht; Urteil vom 29. Oktober 2003 (VWBES. 2003.104)

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