

837 Personalrecht

Aus der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts

Fristlose Entlassung eines PC-Supporters wegen unbefugten Zugriffs auf fremde Daten/Bedeutung der Abmahnung/Erwähnung der fristlosen Entlassung im Arbeitszeugnis.

Das Verwaltungsgericht hat kürzlich den Fall eines Gemeindeangestellten entschieden, der ohne Erlaubnis wiederholt auf das persönliche Mailkonto von Angestellten zugegriffen hatte. Nach dem ersten Vorfall wurde der Angestellte von seinem Vorgesetzten anlässlich einer Teamsitzung mündlich angewiesen, künftig jegliche Art von Zugriffen auf persönliche Daten wie das private Laufwerk, Mail-Accounts etc. zu unterlassen. Zudem wies der Vorgesetzte ausdrücklich auf den Datenschutz hin und forderte den PC-Supporter auf, das Administratoren-Passwort sorgfältig zu benutzen. In der Folge kam es zu erneuten Verfehlungen. Der Angestellte griff insgesamt sechsmal auf das private Mailkonto einer Angestellten zu um nachzuschauen, ob seine an sie gesandten E-mails schon gelesen bzw. geöffnet worden waren. Die Arbeitgeberin sah darin die vollständige Zerstörung des Vertrauensverhältnisses und sprach deshalb die fristlose Kündigung aus.

Der PC-Supporter machte geltend, die fraglichen Daten für den Supportfall gebraucht zu haben, wobei die Lektüre des von ihm selbst verfassten Mails für ihn der «praktischste» Weg gewesen sei, um an die notwendigen Informationen zu gelangen. Das Gericht hielt demgegenüber fest, es sei ohne Belang, inwieweit er dabei tatsächlich fremde Daten zur Kenntnis nahm. Es genüge, dass er sich die Möglichkeit dazu verschafft hatte, ohne die Betroffene darüber zu informieren. Die Richter betrachteten die Verfehlungen des Angestellten als schwerwiegend und schützten – anders als der Bezirksrat, der dem Angestellten eine Entschädigung von vier Monatslöhnen wegen missbräuchlicher Kündigung zugesprochen hatte – die fristlose Kündigung.

Erwähnenswert an diesem Urteil ist insbesondere die Haltung des Gerichts hinsichtlich der Abmahnung. Das Verwaltungsgericht bewertete die Äusserungen des Vorgesetzten anlässlich der Teamsitzung (s.oben) «inhaltlich eindeutig [als] Abmahnung (...)», obwohl das Urteil keinerlei Hinweise enthält, dass dem Angestellten die fristlose Kündigung angedroht worden war. Nach der überwiegenden Meinung der Lehre muss bei Verfehlungen, die erst im Wiederholungsfalle die fristlose Entlassung rechtfertigen, zusammen mit der Verwarnung (Äusserung des Arbeitgebers, das Fehlverhalten werde nicht toleriert) zwingend die fristlose Entlassung angedroht werden. Das Verwaltungsgericht hat sich in einem früheren Entscheid ebenfalls entsprechend geäußert (Entscheid vom 19. November 2003, PB.2003.00023, E. 2. c) aa)). Auch die Auskunftspraxis des Personalamts folgt der Lehrmeinung. Die bundesgerichtliche Rechtsprechung ist hingegen nicht einheitlich bzw. räumt den kantonalen Gerichten ein weitgehendes Ermessen ein (vgl. AJP/PJA 2001, S.1232ff.). Fristlose Entlassungen sind bereits jetzt mit erheblichen Rechtsunsicherheiten und damit Risiken verbunden. Daran wird sich leider auch nach diesem Urteil nichts ändern, im Gegenteil. Wir empfehlen, bei Verwarnungen dem oder der betroffenen Mitarbeitenden immer eindeutig mitzuteilen, ob eine fristlose Entlassung in Betracht gezogen werde.

Im gleichen Urteil hatte das Verwaltungsgericht auch zu entscheiden, ob die fristlose Entlassung im Arbeitszeugnis gegen den Willen des Angestellten erwähnt werden darf. Es gelangte zum Schluss, dass die Erwähnung nicht nur zulässig, sondern aus Sicht des Ar-

beitgebers auch erforderlich war. Das Gericht führte zunächst aus, dass der Beendigungsgrund und die Entlassungsmotive gegen den Willen der oder des Arbeitnehmenden nur erwähnt werden dürfen, wenn sie zur Würdigung des Gesamtbilds beitragen, was bedeute, dass nur Kündigungsgründe von einigem Gewicht zu nennen seien. Auf den konkreten Fall bezogen hielt es fest, dass die Arbeitgeberin auf-

grund der Wahrheitspflicht die fristlose Entlassung habe erwähnen dürfen, weil der Angestellte schwere Pflichtverletzungen begangen habe. Um zu verhindern, dass die Arbeitgeberin sich einem unzumutbaren Haftungsrisiko aussetzt, war es nach Ansicht des Gerichts sogar notwendig, auf die fristlose Entlassung hinzuweisen (VGr, 9. März 2005, PB.2004.00067). **[Ro]**