|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Juli 2015 | Attraktive Arbeitgeberin Gemeinde | Seite 1 von 4 |

**Muster 1**

Gemeinderat Musterhausen

Schweizerstrasse 15

3999 Musterhausen

**Einschreiben**

Herr / Frau

….

Ort / Datum…………….

**Verfügung: Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

Sehr geehrte(r) Frau / Herr

Der Gemeinderat von ……………hat an seiner Sitzung vom ....................das Folgende

**erwogen:**

1. Sie sind gemäss Anstellungsverfügung vom ………………seit …………………bei der Einwohnergemeinde ……………..in der Funktion als ……………….angestellt.
2. Die Zusammenarbeit mit Ihnen lässt bereits seit längerer Zeit zu wünschen übrig. Wir verweisen auf die dieser Verfügung beiliegende Zusammenstellung vom ……………….
3. Weitere Ausführungen zum Sachverhalt und zum fehlbaren Verhalten (ev. über mehrere Ziffern hinweg. **Beweismittel**
4. Der Gemeinderat / Die Gemeindeschreiberin hat mehrmals versucht, eine einvernehmliche Lösung zur Behebung der Differenzen mit Ihnen herbeizuführen, bisher leider erfolglos:
5. Nach allen aktenkundigen Problemen haben die oben aufgeführten Vorkommnisse das Fass zum Überlaufen gebracht. Der Gemeinderat ………….ist aus den genannten Gründen zum Schluss ge­kommen, dass das Arbeitsverhältnis mit Ihnen aufgelöst werden muss:

Hier kurz die wichtigsten Gründe für die Auflösung anfügen

1. Sie sind nach den Vorschriften des Personalreglements der Einwohnergemeinde ……………. vom ………………(PR) angestellt. Ihr Arbeitsverhält­nis kann durch Verfügung unter Wahrung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden (Art. 5 Abs. 1 und 2 PR). Die Voraussetzungen für die Kün­digung regelt das PR nicht. Es gilt somit sinngemäss das kantonale öffentliche Dienst­recht (Art. 32 des Gemeindegesetzes vom 16. März 1998 [GG]; Art. 5 Abs. 1 PR), d.h. namentlich das kantonale Per­sonalgesetz vom 16. Septem­ber 2004 (PG).
2. Das kantonale Personalrecht verlangt für die Kündigung triftige Gründe. Solche triftigen Gründe liegen ins­besondere vor, wenn ein Arbeitnehmer ungenügende Leistungen er­bringt, Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet hat oder durch sein Ver­halten während der Ar­beitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört (Art. 25 Abs. 2 Bst. a-c PG). Diese Aufzäh­lung ist nicht abschliessend. Triftig oder sachlich ist ganz allgemein ein Grund von ei­nem gewissen Gewicht. Eine Entlassung ist sachlich begründet, wenn die Weiterbe­schäftigung der betreffenden Person dem öffentlichen Interesse, in­sbe­sondere demje­nigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht. Ob die Voraussetzungen zur Auflösung eines Angestelltenverhältnisses erfüllt sind, ist stets aufgrund der ge­samten Umstände zu würdigen. Bei der Beurteilung des Verhaltens des oder der Be­troffenen steht der zuständigen Behörde ein gewisses Ermessen zu, weil sie den tat­sächlichen Verhältnissen näher steht als das Gericht (Urteil des Ver­waltungsgerichts vom 27. Juni 2007, E. 3.3; vgl. BVR 2007 S. 547). Hinreichende Gründe für eine Kündigung können namentlich auch unverschuldetes fachliches Unge­nügen, cha­rakterli­che Mängel sowie pri­vate Probleme oder Verhaltensweisen sein, welche die Ver­trau­ens­würdigkeit beeinträchti­gen (Urteil des Ver­waltungsgerichts vom 6. Dezem­ber 1999, E. 2b, in BVR 2000 S. 320).
3. Der Gemeinderat gelangt zum Schluss, dass im vorliegenden Fall triftige Gründe nach Art. 25 Abs. 2 Personalgesetz (insb. lit. b „Missachtung von Weisungen“ und lit. c „nachhaltige Störung Arbeitsklima“) vorliegen, nämlich
4. Die gebotene Gesamtbeurteilung der Situation führt zum Schluss, dass eine Weiterbeschäftigung dem öffentlichen Interesse der Gemeinde, insbesondere demjeni­gen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht. Damit ist die Kün­digung des Arbeitsverhältnisses nicht nur durch hinreichende sachliche Gründe ge­rechtfertigt, sondern auch verhältnismässig. Zu berücksichtigen ist dabei, dass die Einwohnergemeinde ………….nicht nur Ihnen gegenüber, sondern auch gegenüber Ihren Mitarbeitenden ihre Pflichten als Arbeitgeberin zu erfüllen hat und darüber hinaus auch dafür sorgen muss, dass die ihr zur Verfügung stehenden Mittel wirtschaftlich und sachgerecht eingesetzt werden (Art. 63 und 70 Abs. 1 GG).
5. Der Gemeinderat bedauert, dass in der gegebenen Situation keine einvernehmliche Lösung gefunden werden konnte. Unter diesen Umständen besteht zur einseitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der vorliegenden Verfügung – leider – keine Alternative.
6. Die Anstellungsbehörde kann eine im gekündigten Arbeitsverhältnis stehende Person freistellen, wenn dies im öffentlichen Interesse liegt (Art. 25 Abs. 3 PG). Diese Voraussetzung ist im vorliegenden Fall, insbesondere mit Blick auf eine Beruhigung der Situation in Ihrer Abteilung im Rahmen der Umsetzung der beschlossenen Reorganisation, gegeben. Mit der Freistellung sind allfällige Ferienguthaben und andere Zeitguthaben abgegolten, soweit sie zusammengezählt die Dauer der Freistellung nicht übersteigen (Art. 29 Abs. 2 der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 [PV]).
7. Die Einwohnergemeinde …………….hat Ihnen mit Schreiben vom ………….das rechtliche Gehör im Hinblick auf die Kündigungsverfügung gewährt. ...

Gestützt auf die Erwägungen wird

**verfügt:**

1. Das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis gemäss Anstelllungsverfügung vom ………………….zwischen der Einwohnergemeinde ………….und……………………, wird per ……………………aufgelöst.
2. ……………………wird ab sofort von seiner Funktion als ………………….freigestellt. *Variante zu Ziff. 2: Die Einwohnergemeinde ……………….behält sich je nach der weiteren Entwicklung vor, …………………von seiner Funktion als …………….freizustellen.*
3. Diese Verfügung ist **zu eröffnen** an:

- Frau / Herr…………………….gegen Empfangsbestätigung bzw. LSI

Ort / Datum

Freundliche Grüsse

**Namens des Gemeinderates …………….**

Der Präsident Der Gemeinderat (Ressort xy)

………………… …………………..

# Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Verfügung kann innert 30 Tagen seit Eröffnung mit schriftlich begründeter Eingabe beim Regierungsstatthalteramt ……………………………, Beschwerde erhoben werden (Art. 8/1 Personalreglement der Gemeinde ……………….und Art. 63 VRPG, BSG 155.21). Die Beschwerde ist im Doppel einzureichen und muss einen Antrag, die Angaben von Tatsachen und Beweismitteln, eine Begründung sowie eine Unterschrift enthalten; greifbare Beweismittel sind beizulegen (Art. 32 Verwaltungsrechtspflegegesetz VRPG, BSG 155.21).

**Empfangsbestätigung:**

Gleichlautendes Exemplar erhalten

am ………………………………. Unterschrift: ………………………………………………….

**Muster 2**

Gemeinderat Musterhausen

Schweizerstrasse 15

3999 Musterhausen

**Einschreiben**

Herr / Frau

Ort / Datum…………….

**Verfügung vom 28. April 2015**

**Kündigung des Arbeitsverhältnis mit Herrn Hans Weinert**

Der Gemeinderat von Musterhausen hat an seiner Sitzung vom 28. April 2015 folgendes erwogen und verfügt:

**A. Sachverhalt**

1. Herr Weinert ist in der Gemeinde Musterhausen seit dem 1. Juni 2009 zu 100% als Mitarbeiter des Werkhofs angestellt.
2. In den, jeweils Ende Oktober geführten, Mitarbeitergesprächen 2009 bis 2013 wurde die Leistung und das Verhalten von Herrn Weinert als gut beurteilt. Ab Juni 2014 bis anfangs Februar 2015 führte der Vorgesetzte mit Herrn Weinert insgesamt acht Gespräche, welche protokolliert sind und von beiden Beteiligten unterschrieben sind. In allen Gesprächen ging es darum, dass Herr Weinert während der Arbeitszeit Alkohol trinkt, Wein- und Schnapsflaschen im Büro und den Räumlichkeiten des Werkhofs versteckt hat, sich Mitarbeitende und auch Bürgerinnen und Bürger von Musterhausen über sein Verhalten beschweren und die Arbeitsleistung aufgrund der Alkoholprobleme leidet. In den Gesprächen wurden Abmachungen zur Behebung des Alkoholproblems vereinbart und Verhaltensregeln aufgestellt:
- externe fachliche Unterstützung einholen bzw. Therapie aufnehmen,
- regelmässiges Rapportieren an den Vorgesetzten,
- striktes Verbot, während der Arbeit zu fahren,
- Verbot, während der Arbeit Alkohol zu trinken,
- Zuweisung anderer Aufgaben im Bereich Werkhof, wegen Fahrverbot.
Es wurde angedroht, dass bei Nichtbesserung eine Kündigung in Erwägung gezogen werden müsse.
3. Am 8. April 2015 verursachte Herr Weinert mit einem gemeindeeigenen Fahrzeug in seiner Arbeitszeit einen Auffahrunfall mit Blechschaden an beiden beteiligten Fahrzeugen. Der von der Polizei durchgeführte Alkoholtest ergab bei Herrn Weinert eine Überschreitung der zulässigen Maximalwerte im Strassenverkehr.
4. Am 9. April 2015 führten der Vorgesetzte von Herr Weinert und die Gemeinderatspräsidentin mit Herrn Weinert ein Gespräch, um ihn zum Vorfall und den gegen ihn erhobenen Vorwürfe zu befragen. Am 14. April beschloss der Gemeinderat, eine Kündigung in Aussicht zu nehmen. Herrn Weinert wurde mit Schreiben vom 15. April unter Ansetzung einer Frist von 10 Tagen das rechtliche Gehör gewährt.
5. Mit Schreiben vom 26. April 2015 stellte Herr Weinert seine Sicht der Dinge dar. Soweit erforderlich wird im Folgenden auf den Inhalt des Schreibens eingegangen.

**B. Erwägungen**

1. Gestützt auf Art. 11 Abs. 1 des Organisationsreglements der Gemeinde Musterhausen stehen dem Gemeinderat alle Befugnisse zu, die nicht durch Vorschriften des Bundes, des Kantons oder der Gemeinde einem anderen Organ zugewiesen sind. Dies ist bei der Kündigung von Arbeitsverhältnissen nicht der Fall. Zuständig für eine Kündigung ist somit der Gemeinderat.
2. Gemäss Art. 2 des Personalreglements der Gemeinde Musterhausen (PersR) gelten für die öffentlich-rechtlich Angestellten die Vorschriften dieses Reglements. Ergänzend sind die Vorschriften des kantonalen Personalrechts anwendbar.
3. Bezüglich ordentlicher Kündigung enthält das PersR in Art. 4 lediglich zur Frist (3 Monate) und zur Form, wenn die Gemeinde kündigt (Verfügungsform, vorherige Anhörung) Vorschriften.
Für die Voraussetzungen und die Gründe einer ordentlichen Kündigung sind somit gemäss Art. 2 PersR die kantonalen Vorgaben massgebend. Art. 25 des Personalgesetzes des Kantons Bern[[1]](#footnote-1) setzt das Vorliegen von triften Gründen für eine Kündigung durch die Anstellungsbehörde voraus. Dies können insbesondere sein:

|  |  |
| --- | --- |
| a | Erbringen von ungenügenden Leistungen, |
| b | Wiederholtes Missachten von Weisungen der Vorgesetzten, |
| c | Nachhaltiges Stören des Arbeitsklimas durch ihr oder sein Verhalten während der Arbeitszeit oder |
| d | Sexuelle Belästigung von Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehender Personen. |

 Vorliegend sind gleich mehrere der in Art. 25 PG nicht abschliessend aufgelisteten Gründe für eine ordentliche Kündigung gegeben.

1. Aufgrund des seit Juni 2014 festgestellten Alkoholproblems von Herrn Weinert sind dessen **Leistungen ungenügend**. Die gesetzten Fristen wurden nur teilweise eingehalten, die Arbeiten waren zu einem grossen Teil nicht sorgfältig ausgeführt und es ging mehrmals Material verloren oder kaputt. Die Leistungen wurden durch den Vorgesetzten wiederholt gerügt und es wurde kommuniziert, dass eine klare Steigerung erwartet werde. Da der Grund für diese Leistungsschwäche in erster Linie das Alkoholproblem ist, wurde Herrn Weinert keine Endfrist gesetzt, sondern die jeweiligen anzustrebenden Ziele relativ kurzfristig, auch aufgrund der Rückmeldung aus seinen Gesprächen bei der externen fachlichen Unterstützung, gesteckt[[2]](#footnote-2). Während nach den ersten Gesprächen eine Verbesserung zu verzeichnen war, stagnierten diese schnell wieder, bevor erneut praktisch nur Rückfälle zu verzeichnen waren[[3]](#footnote-3).
2. Herr Weinert hat wiederholt **gegen Weisungen des Vorgesetzten verstossen**. Sein Vorgesetzter hat ihm gegenüber wiederholt in Gesprächen festgehalten, dass er am Arbeitsplatz kein Alkoholkonsum dulde und selbstverständlich auch keine alkoholischen Getränke aufbewahrt und versteckt werden dürfen[[4]](#footnote-4). Da sich Herr Weinert bezüglich seiner Alkoholsucht einsichtig gezeigt hat und externe Unterstützung in Anspruch genommen hat, wurde bei Missachtung des Alkoholkonsumverbots immer wieder ein Auge zugedrückt. Der Vorsetzte war sich bewusst, dass bei Alkoholproblemen eine längerfristige Lösung angestrebt werden muss.
Am 8. April verstiess Herr Weinert jedoch auch gegen das vom Vorgesetzten erlassenen Fahrverbot. Herr Weinert hat einen Sachschaden verursacht und ist unter Alkoholeinfluss gefahren. Dieses Fahrverbot diente nicht nur dem Schutz von Herrn Weinert selber, sondern selbstverständlich auch dem Schutz von Dritten. Die Gemeinde wollte und muss unter allen Umständen verhindern, dass ein Angestellter, dessen Alkoholprobleme bekannt sind, in Ausübung seiner Arbeit Auto fährt.
3. Die von der Gemeinde dargelegten ungenügenden Leistungen und Missachtungen von Weisungen des Vorgesetzten werden von Herrn Weinert in seinem Schreiben vom 26. April mehrheitlich anerkannt. Er weiss, dass seine Leistungen nicht mehr denjenigen vor dem Beginn seines Alkoholproblems entsprechen. Er ist sich auch bewusst, dass er gegen Weisungen verstossen hat. Er macht jedoch geltend, dass er mehr Zeit für die Lösung dieses Problems brauche und es sicher schaffen werde.

Der Gemeinderat hat Herrn Weinert seit Juni 2014 die Gelegenheit gegeben, sein Alkoholproblem in den Griff zu bekommen. Nach anfänglichen Erfolgen war in den regelmässig geführten Gesprächen mit dem Vorgesetzten keine Besserung mehr erkennbar. Im Gegenteil, die Leistung wurde wieder schlechter und unzuverlässiger. Weisungen des Vorgesetzten wurden wiederholt verletzt. Der Gemeinderat ist nicht bereit, unter diesen Voraussetzungen weiter zuzuwarten, ob sich eine Verbesserung einstellt. Die Voraussetzungen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 26 PG sind gegeben.

**C.** Aus diesen Gründen wird

**verfügt:**

# Das Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde Musterhausen und Herrn Hans Weinert wird mit einer Frist von drei Monaten auf Ende Juli 2015 aufgelöst.

# Gegen diese Verfügung kann innert 30 Tagen seit Eröffnung beim Regierungsstatthalter des Verwaltungskreises xy, (Adresse), schriftlich und in zwei Doppel begründet Beschwerde erhoben werden (Art. 63 Abs. 1 Bst. a) i.V.m. Art. 65ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 3. Mai 1989, VRPG, BSG 155.21)

# Diese Verfügung ist Herrn Hans Weinert, Hintereggstrasse 35, 3998 Hinterhausen mit eingeschriebenem Brief zu eröffnen. Variante: Diese Verfügung ist Herrn Hans Weinert, Hintereggstrasse 35, 3998 Hinterhausen persönlich zu eröffnen.

#

Der Gemeinderat von Musterhausen

Elisabeth Schweizer, Gemeindepräsidentin Hans Schuler, Gemeindeschreibern

Variante:

Persönlich in Empfang genommen:

Musterhausen, 28. April 2015

Unterschrift: ………..

*Querverweis auf Ratgeber:*

*Kapitel: Personalführung*

*Abschnitt 8: Was wenn der Wurm drin ist?*

1. Personalgesetz vom 16. September 2004, BSG 153.1 [↑](#footnote-ref-1)
2. Vgl. Protokollauszüge vom ………, …………, …………, ………… [↑](#footnote-ref-2)
3. Vgl. Aktennotiz des Vorgesetzten vom………,……., …. und…. [↑](#footnote-ref-3)
4. Vgl. Protokolle des Gesprächs vom….., ……… und…… [↑](#footnote-ref-4)