Urteilskopf

120 Ib 134

19. Auszug aus dem Urteil der II. öffentlichrechtlichen Abteilung vom 11. April 1994 i.S. X. gegen Rat der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (Verwaltungsgerichtsbeschwerde)
Regeste (de):
Art. 8 Abs. 2 lit. c AngO; Kündigung eines Probeverhältnisses.

Voraussetzungen und Modalitäten der Kündigung eines Anstellungsverhältnisses während der Probezeit (E. 2a).

Regeste (fr):
Art. 8 al. 2 lettre c RE; résiliation des rapports de service en cas d'engagement à l'essai.

Conditions et modalités de la résiliation des rapports de service d'un employé pendant le temps d'essai (consid. 2a).

Regesto (it):
Art. 8 cpv. 2 lett. c del Regolamento degli impiegati; disdetta del rapporto di servizio in caso di assunzione a titolo di prova.

Condizioni e modalità per la disdetta del rapporto di servizio di un impiegato durante il periodo di prova (consid. 2a).

Erwägungen ab Seite 134

BGE 120 Ib 134 S. 134

Aus den Erwägungen:

2. a) Das Dienstverhältnis von Angestellten kann während der Probezeit unter Angabe der Gründe schriftlich auf das Ende des der Kündigung folgenden Monats aufgelöst werden, wenn die Beschäftigung wie hier mehr als zwei Monate gedauert hat (Art. 8 Abs. 2 lit. c der Angestelltenordnung vom 10. November 1959; AngO, SR 172.221.104). Die Behörde entscheidet darüber nach pflichtgemässem Ermessen. Weil das Probeverhältnis dazu dient, die Fähigkeit und Eignung eines Bediensteten zu prüfen, sind an die Gründe, aus denen dieses schon seiner Natur nach lockere Verhältnis aufgelöst werden kann, keine allzu strengen Anforderungen zu stellen: Die Kündigung

BGE 120 Ib 134 S. 135

eines Probeverhältnisses durch die Verwaltung ist bereits zulässig, wenn aufgrund der Wahrnehmungen der Vorgesetzten die Annahme hinreichend begründet erscheint, dass der Ausweis der Fähigkeit oder der Eignung nicht erbracht ist und voraussichtlich auch nicht mehr erbracht werden kann (BGE 108 Ib 209 E. 2 S. 211). Die Auflösung muss vom Betroffenen nicht verschuldet sein und kann sich auch auf objektive Gründe stützen. Die begründete Feststellung etwa, dass der sich um eine definitive Anstellung Bewerbende dem Stellenprofil nicht entspricht, reicht aus (unveröffentlichtes Urteil des Bundesgerichts vom 29. Juni 1992 i.S. Y. c. EJPD, E. 2b). Dasselbe gilt, wenn aus persönlichen Gründen ein für die vorgesehene Funktion unbedingt nötiges Vertrauensverhältnis nicht aufgebaut werden kann oder aufgrund objektiver Anhaltspunkte eine reibungslose Zusammenarbeit und eine effiziente Verwaltungstätigkeit künftig in Frage gestellt erscheinen (unveröffentlichtes Urteil des Bundesgerichts vom 11. März 1993 i.S. X. c. EDI, E. 3b; vgl. auch BGE 97 I 540 E. 6 S. 546).
Art. 8 Abs. 2 lit. c AngO sieht nicht vor, dass neben der Eröffnung der Auflösung des Probeverhältnisses auch das Ende des Dienstverhältnisses selber noch in die Probezeit zu fallen hat. Eine solche Lösung, welche die Probezeit praktisch regelmässig um einen Monat verkürzen würde, rechtfertigt sich von der Sache her nicht: Der Bedienstete soll sich während der vollen Probezeit bewähren können, falls nicht bereits früher klar feststeht, dass keine definitive Anstellung wird erfolgen können (vgl. Hermann Schroff/David Gerber, Die Beendigung der Dienstverhältnisse in Bund und Kantonen, St. Gallen 1985, Rz. 49, S. 54). Daraus, dass nur die Kündigungsverfügung vor Ablauf der Probezeit zu eröffnen ist, entsteht dem Betroffenen kein Nachteil, da er dennoch über die ganze Kündigungsfrist verfügt, um sich nach einer anderen Stelle umzusehen (bereits zitiertes unveröffentlichtes Urteil i.S. X., E. 3a/bb).