

BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2021 367 vom 10. November 2022

BE Verwaltungsgericht, 2022-11-10, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/be_verwaltungsgericht_100_2021_367

FR: BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2021 367 du 10 novembre 2022

IT: BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2021 367 del 10 novembre 2022

Regeste

Forderung aus öffentlich-rechtlichem Dienstverhältnis (Entscheid der Regierungsstatthalterin-Stv. des Verwaltungskreises Biel/Bienne vom 11. November 2021; vbv 26/2021) | Besoldung/Entschädigung

Erwägungen

E. 1.1

Das Verwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde als letzte kantonale Instanz gemäss Art. 74 Abs. 1 i.V.m. Art. 76 und 77 des Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21) zuständig. Die Beschwerdeführerin hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen, ist durch den angefochtenen Entscheid besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung (Art. 79 Abs. 1 VRPG). Die Bestimmungen über Form und Frist sind eingehalten (Art. 81 Abs. 1 i.V.m. Art. 32 VRPG). Auf die Beschwerde ist einzutreten.

E. 1.2

Streitgegenstand im vorliegenden Verfahren bildet ausschliesslich eine Gehaltsforderung aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis der Beschwerdeführerin mit der Gemeinde (personalrechtliche Angelegenheit). Für betriebsrechtliche Fragen sind hingegen die Zivilgerichte zuständig. Die Vorinstanz ist insoweit auf die Beschwerde nicht eingetreten (angefochtenen Entscheid E. 1.2; vorne Bst. B), was die Beschwerdeführerin nicht in

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 10.11.2022, Nr. 100.2021.367U, Seite 4 Frage stellt (vgl. Beschwerde S. 2). Im Licht der Begründung ist der Antrag auf vollständige Aufhebung des angefochtenen Entscheids deshalb so zu verstehen, dass das teilweise Nichteintreten vor Verwaltungsgericht nicht beanstandet wird.

E. 1.3

Dem Antrag der Gemeinde um Feststellung, dass sie den von der Beschwerdeführerin verlangten Betrag nicht schulde (vorne Bst. C), kommt keine eigenständige Bedeutung zu. Dringt die Gemeinde mit ihrem Begehren auf Abweisung der Beschwerde durch, gilt die negative Feststellung, wie sie ursprünglich mit Verfügung vom 4. Februar 2021 angeordnet wurde (vorne Bst. A; vgl. dazu etwa Ruth Herzog, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 84 N. 4, Art. 72 N. 7).

E. 1.4

Das Verwaltungsgericht überprüft den angefochtenen Entscheid auf Rechtsverletzungen hin (Art. 80 Bst. a und b VRPG).

E. 2.1

Die Beschwerdeführerin macht aus ihrem Arbeitsverhältnis im ...bereich eine Gehaltsforderung über Fr. 376'162.10 zuzüglich Zinsen geltend. Sie stellt sich auf den Standpunkt, mit der Gemeinde habe ein un- befristetes Dienstverhältnis bestanden. Dieses sei erst auf Ende Juli 2018 mit ihrer Kündigung vom 28. Juni 2018 beendet worden. Die Gemeinde habe aber die Gehaltszahlungen Mitte Januar 2010 eingestellt. Unter Berücksichtigung des aktuell anwendbaren Personalrechts schulde sie ihr folglich fünf volle Jahresgehälter.

E. 2.2

Das Personalreglement der EG B. _____ vom 19. August 2015 (PersR; SGR 1.5.3-1) regelt unter anderem das Arbeitsverhältnis zwischen der EG B. _____ und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Art. 1 Abs. 1). Im Zeitpunkt der Anstellung der Beschwerdeführerin im Jahr 2008 galt noch der Vorgängererlass, das alte Personalreglement der ...verwaltung B. _____ vom 13. Dezember 1995 (aPersR, in Kraft bis 31.12.2016; Akten RSA pag. 82 ff.). Danach ist das Personal der ...verwaltung B. _____ grundsätzlich öffentlich-rechtlich angestellt, zunächst vertraglich für die Probezeit und anschliessend gegebenenfalls definitiv

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 10.11.2022, Nr. 100.2021.367U, Seite 5 durch Verfügung (Art. 2 aPersR). Zur befristeten Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern finden sich keine Bestimmungen (vgl. heute hingegen Art. 12 PersR). Soweit die Gemeinden keine eigenen Regelungen vorsehen, gilt für das Gemeindepersonal nach Art. 32 des Gemeindegesetzes vom 16. März 1998 (GG; BSG 170.11) sinngemäss das kantonale öffentliche Dienstrecht. Danach kann im Arbeitsvertrag für eine Vertragsdauer von längstens fünf Jahren ausnahmsweise eine Befristung vorgesehen werden; ohne Unterbruch aneinandergereihte befristete Arbeitsverhältnisse, die zusammen über fünf Jahre dauern, gelten als ein un- befristetes Arbeitsverhältnis (Art. 16a des Personalgesetzes vom 16. September 2004 [PG; BSG 153.01]). Diese Vorschriften sind zwar erst am 1. Januar 2009 in Kraft getreten. Bereits zuvor waren befristete Anstellungsverhältnisse im kantonalen – und damit hier sinngemäss auch im kommunalen – Personalrecht aber anerkannt (vgl. z.B. BVR 2006 S. 529 E. 3.3).

E. 2.3

Gemäss dem Anstellungsvertrag vom 19. Juni 2008 wurde die Beschwerdeführerin «ab 15. Juli 2008 bis 14. Juli 2009» als C. _____ angestellt (Akten RSA pag. 102). Es handelt sich damit um ein auf ein Jahr befristetes Dienstverhältnis, welches in der Folge verlängert wurde. Das ergibt sich aus dem «Meldeformular für persönliche und stellenabhängige Daten» der Gemeinde vom 30. Juni 2009, wo unter Ziff. 5 (Bemerkungen) Folgendes festgehalten wird: «[Die Beschwerdeführerin] ist vom 15. Juli 08 bis am 14. Juli 09 als C. _____ angestellt. Gemäss Besprechung sowie dem Einverständnis der unterzeichneten Personen wird der befristete Vertrag um ½ Jahr verlängert (bis am 14. Januar 2010)». Die Beschwerdeführerin hat das Dokument eigenhändig unterzeichnet (Akten RSA pag. 103 f.). Im Oktober 2009 erkundigte sie sich beim Leiter ihrer Abteilung, ob sie die einzige Mitarbeiterin sei, die «vom Stellenabbau betroffen» sei. Der Vorgesetzte teilte ihr mit, der Anstellungsvertrag mit ihr sei bis 14. Januar 2010 befristet; aufgrund von Sparmassnahmen und damit verbundenen Umverteilungen von Aufgaben sei beschlossen worden, die Anstellung nicht zu verlängern. Die Beschwerdeführerin antwortete wie folgt:

«Alles klar. Mir ist das eigentlich nicht so wichtig, darüber zu diskutieren. War nur eine kleine Frage» (Akten RSA pag. 108 f.). Nach dem Austritt aus der ...verwaltung bewarb sich die Beschwerdeführerin im März 2010 auf eine neue Stelle bei der Gemeinde als ... (Akten RSA pag. 113). In diesem

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 10.11.2022, Nr. 100.2021.367U, Seite 6 Zusammenhang führte sie in einer E-Mail vom 4. Mai 2010 aus: «Ich bin die ehemalige Stelleninhaberin. Die Auflösung meines Arbeitsverhältnisses [...] letzten Januar war begleitet (aus meiner Sicht..) von einem schweren Konflikt mit [dem Abteilungsleiter]. Er hat die Auflösung meiner Stelle mit Sparmassnahmen begründet, was absolut unglaublich ist hinsichtlich dieser erneuten Stellenausschreibung» (Akten RSA pag. 115). Die Beschwerdeführerin erhielt in der Folge keine Antwort auf ihre Bewerbung, brachte aber in Erfahrung, dass die Stelle per 1. Juni 2010 besetzt worden sei (Akten RSA pag. 117 f.).

E. 2.4

Daraus erhellt, dass die Beschwerdeführerin bis zum 14. Januar 2010 bei der Gemeinde angestellt war. Da das Arbeitsverhältnis bereits ursprünglich auf ein Jahr befristet war und anschliessend nur um ein halbes Jahr – mithin wiederum befristet – verlängert wurde, endete es ohne Kündigung mit Ablauf der festgelegten Dauer (vgl. Art. 27 PG und Art. 18 Abs. 2 der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 [PV; BSG 153.011.1] bzw. aArt. 21 Abs. 1 PV in der ursprünglichen Fassung vom 18.5.2005 [BAG 05- 042], in Kraft bis 31.12.2008; Hans-Ulrich Zürcher, Öffentliches Personalrecht des Wirtschaftsraums Espace Mittelland, in Bürgi/Bürgi-Schneider [Hrsg.], Handbuch Öffentliches Personalrecht, 2017, S. 273 ff., 374). Das geht auch aus dem Arbeitsvertrag vom 19. Juni 2008 hervor («[...] läuft der Vertrag ohne Kündigung automatisch aus»; Akten RSA pag. 102). Die Beschwerdeführerin war einverstanden mit der Befristung und war sich über diesen Umstand im Klaren. Ihre Bewerbung für die neue Stelle blieb erfolglos, weshalb sie nach ihrem Austritt aus der ...verwaltung nicht mehr für die Gemeinde tätig war. Es ist daher nicht nachvollziehbar, weshalb die Beschwerdeführerin im Nachhinein trotzdem von einem unbefristeten Dienstverhältnis ausgeht. Ihre Ausführungen zur Ausgestaltung des Arbeitsvertrags und zu verschiedenen Meldeformularen, zur Probezeit und zu den Voraussetzungen für eine Festanstellung ändern an der vereinbarten Befristung nichts. Ebenso wenig führen ihre Vorwürfe weiter, der Arbeitsvertrag sei nachträglich manipuliert worden. Die Beschwerdeführerin mag verletzt und enttäuscht sein, weil ihre befristete Anstellung nicht verlängert wurde und ihre Bewerbung auf die neue Stelle unbeantwortet geblieben ist. Eine rechtliche Grundlage für ihre Gehaltsforderung besteht indessen nicht.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 10.11.2022, Nr. 100.2021.367U, Seite 7

E. 2.5

Die Beschwerde erweist sich somit als offensichtlich unbegründet und ist abzuweisen. Das Verwaltungsgericht beurteilt solche Rechtsmittel in Zweierbesetzung (Art. 56 Abs. 3 des Gesetzes vom 11. Juni 2009 über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft [GSOG; BSG 161.]).

E. 3

Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird die Beschwerdeführerin kostenpflichtig (Art. 108 Abs. 1 VRPG). Parteikosten sind keine zu sprechen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 VRPG).

E. 4

Gegen das vorliegende Urteil kann Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht geführt werden, da mit der strittigen Gehaltsforderung eine vermögensrechtliche Angelegenheit auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse vorliegt; der massgebliche Streitwert von Fr. 15'000.-- wird zudem erreicht (vgl. Art. 85 Abs. 1 Bst. b des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht [Bundesgerichtsgesetz, BGG; SR 173.110]). Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:

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