

BGer 8C 567/2018 vom 21. Dezember 2018

Bundesgericht, 2018-12-21, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_567_2018

FR: TF 8C 567/2018 du 21 décembre 2018

IT: TF 8C 567/2018 del 21 dicembre 2018

Regeste

Öffentliches Personalrecht (Beendigung des Arbeitsverhältnisses) | Öffentliches Dienstverhältnis

Erwägungen

E. 1.1

Das Bundesgericht prüft von Amtes wegen und mit freier Kognition, ob ein Rechtsmittel zulässig ist (BGE 141 V 206 E. 1.1 S. 208 mit Hinweisen).

E. 1.2

Der angefochtene Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts betrifft ein auf dem Bundespersonalgesetz (BPG) beruhendes öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit (Art. 82 lit. a BGG). Aufgrund der geltend gemachten Entschädigungsansprüche handelt es sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit und es liegt kein Ausschlussgrund vor (Art. 83 lit. g BGG). Die verlangte Entschädigung übersteigt die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- (Art. 51 Abs. 1 lit. a, Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG). Der Beschwerdeführer ist als Adressat des angefochtenen Entscheids besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung (Art. 89 Abs. 1 BGG). Die Sachurteilsvoraussetzungen sind somit erfüllt.

E. 2.1

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 und 96 BGG erhoben werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Es ist folglich weder an die in der Beschwerde geltend gemachten Argumente noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden; es kann eine Beschwerde aus einem anderen als dem angerufenen Grund gutheissen und es kann sie mit einer von der Argumentation der Vorinstanz abweichenden Begründung abweisen. Immerhin prüft das Bundesgericht, unter Berücksichtigung der allgemeinen Pflicht zur Begründung der Beschwerde (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG), grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind (BGE 141 V 234 E. 1 S. 236 mit Hinweisen).

E. 2.2

Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat; es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz auf entsprechende Rüge hin oder von Amtes wegen berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Artikel 95 beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1, Art. 105 Abs. 1 und 2 BGG). Offensichtlich unrichtig bedeutet dabei willkürlich (BGE 133 II

249 E. 1.2.2 S. 252). Sachverhaltsrügen unterliegen deshalb dem qualifizierten Rügeprinzip (Art. 106 Abs. 2 BGG). Dazu genügt es nicht, einen von den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz abweichenden Sachverhalt zu behaupten oder die eigene Beweiswürdigung zu erläutern (BGE 137 II 353 E. 5.1 S. 356). Dass die von der Vorinstanz gezogenen Schlüsse nicht mit der Darstellung der beschwerdeführenden Partei übereinstimmen, belegt keine Willkür. Auf ungenügend begründete Rügen oder bloss allgemein gehaltene appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid geht das Bundesgericht nicht ein (BGE 141 IV 249 E. 1.3.1 S. 253; 140 III 264 E. 2.3 S. 266 mit Hinweisen).

E. 3.1

Streitig und zu prüfen ist, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzt, indem sie die Rechtmässigkeit der ordentlichen Kündigung gemäss Verfügung vom 28. Januar 2017 bestätigte und den Anspruch auf eine Entschädigung verneinte.

E. 3.2

Das Bundesverwaltungsgericht hat die Bestimmungen und Grundsätze über die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses gestützt auf das Bundespersonalrecht (Art. 10 Abs. 3 BPG in der seit 1. Juli 2013 in Kraft stehenden Fassung; bis 30. Juni 2013 Art. 12 Abs. 6 BPG ; vgl. auch die Botschaft des Bundesrates vom 31. August 2011 zu einer Änderung des Bundespersonalgesetzes, BBl 2011 6703, 6714, wonach Art. 10 Abs. 3 BPG mit dem bisherigen Art. 12 Abs. 6 BPG identisch ist, so dass die dazu ergangene Rechtsprechung auch unter der Herrschaft von Art. 10 Abs. 3 BPG Geltung hat) zutreffend dargelegt. Darauf wird verwiesen.

E. 4.1

Die Vorinstanz erwog, die ehemalige Arbeitgeberin habe die ordentliche Kündigung hauptsächlich auf Art. 10 Abs. 3 lit. b BPG gestützt, wonach der Arbeitgeber das unbefristete Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen kann, insbesondere wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten. Ergänzend habe sie die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten nach Art. 10 Abs. 3 lit. a BPG geltend gemacht. Es stehe fest, dass die Arbeitgeberin bereits anlässlich der ersten ordentlichen Personalbeurteilung für das Jahr 2013 insbesondere die Selbstkompetenz des Beschwerdeführers hinsichtlich realistischer Planung und Prioritätensetzung der Aufgaben kritisiert habe, was gemäss Zielvereinbarung zu verbessern gewesen sei. Bei der zweiten ordentlichen Personalbeurteilung für das Jahr 2014 sei die Kritik verschärft und festgehalten worden, es mangle dem Beschwerdeführer an realistischer Projektplanung und Arbeitsorganisation, gewisse Leistungsziele seien nicht erreicht worden, weil Termine nicht eingehalten werden konnten. Auch nachdem er nach seiner Krankheit anfangs Juni 2015 an seinen Arbeitsplatz zurückgekehrt sei, habe er trotz enger Begleitung und kurzfristiger Zielsetzungen ihm übertragene Aufgaben teilweise nicht rechtzeitig erledigt. Trotz verbesserter Rahmenbedingungen (erhöhter Personalbestand) und den weiteren getroffenen Massnahmen habe er in seiner neuen Funktion die gleichen Schwächen wie vor seiner krankheitsbedingten Abwesenheit gezeigt. Damit lägen, so die Vorinstanz, Leistungsmängel vor, die wegen ihrer fortgesetzten, chronischen Natur und ihrer Schwere grundsätzlich als Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 lit. b BPG zu werten seien. Die Kündigung erweise sich zudem auch in Bezug auf den Kündigungszeitpunkt und die Kündigungsfristen als rechtmässig, weshalb sich die Frage eines Entschädigungsanspruchs nicht stelle.

E. 4.2.1

Was dagegen in der Beschwerde vorgebracht wird, ist nicht stichhaltig. Die vorinstanzliche Beurteilung beruht auf einer einlässlichen und sorgfältigen Würdigung der Sach- und Rechtslage. Namentlich ist die Feststellung der Vorinstanz nicht willkürlich, für den Zeitraum ab Wiedereinstieg Anfang Juni 2015 bis zur faktischen Übernahme der neuen Funktion und Unterstellung unter den neuen direkten Vorgesetzten Anfang 2016 sei aufgrund der Aktenlage davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer über die jeweiligen Arbeitsziele und deren Erreichung bzw. die Beurteilung seiner Arbeitsleistung informiert gewesen sei, auch wenn sich die Rückmeldungen des direkten Vorgesetzten - mit einer positiven Ausnahme - aus den Akten nicht ergäben. Etwas anderes lässt sich auch nicht aus der Formulierung im Protokoll vom 26. November 2015 ableiten, wonach der Beschwerdeführer und der ehemalige direkte Vorgesetzte positiv und optimistisch in die Zukunft blicken würden und überzeugt seien, durch die vorgenommenen Änderungen eine gute Basis für eine weitere erfolgreiche Zukunft gelegt zu haben, ging es doch darin, ebenso wie im Protokoll vom 22./24. Juni 2015, gemäss Vorinstanz, primär um die Modalitäten des Wiedereinstiegs und die Festlegung der neuen Aufgaben des Beschwerdeführers. Ebenso wenig willkürlich sind die weiteren tatsächlichen Feststellungen des Bundesverwaltungsgerichts, zumal es nicht ausreicht, einen davon abweichenden Sachverhalt zu behaupten oder seine eigene Beweiswürdigung zu erläutern. Fest steht, dass der Beschwerdeführer nach seiner Rückkehr an den Arbeitsplatz einen neuen Stellenbeschrieb mit weniger Verantwortung und reduziertem Aufgabengebiet erhielt. Trotz enger Begleitung durch den direkten Vorgesetzten mit wöchentlichen Pendenzenlisten spätestens ab der Kalenderwoche 10 des Jahres 2016, erledigte der Beschwerdeführer diese zumindest teilweise nicht rechtzeitig. Dementsprechend wurde im "Protokoll Mitarbeitergespräch A. _____ vom Freitag, 13. Mai 2016" festgehalten, dass er die wöchentlichen Ziele, obwohl eher defensiv und moderat gesetzt, mehrheitlich nicht erreicht habe, wobei der Beschwerdeführer nicht fachlich überfordert gewesen sei. Es seien Pendenzen unerledigt geblieben; es sei wenig Motivation erkennbar. Er scheine seine neue Position nur schlecht akzeptieren zu können. Es fehle an Loyalität zu seinem direkten Vorgesetzten. Erwähnung fanden auch Mängel hinsichtlich Disziplin, Kommunikation sowie Teamintegration und seine bereits vor dem krankheitsbedingten Ausfall ungenügende Arbeitsleistung. Nicht ersichtlich ist in diesem Zusammenhang, weshalb es willkürlich sein soll, wenn das Bundesverwaltungsgericht festhielt, der direkte Vorgesetzte habe nach dem Wiedereinstieg im Juni 2015 im Rahmen der (zumindest) alle zwei bis drei Wochen stattfindenden Standortbestimmungen die Arbeitsleistung des Beschwerdeführers kritisch thematisiert. Die ehemalige Arbeitgeberin hielt in der als "Zielerreichungsbeurteilung A. _____ 2016" vom 30. November 2016 nochmals fest, es seien dem Beschwerdeführer wöchentliche schriftliche Ziele vorgegeben worden, die zudem in Pendenzensitzungen sowohl erläutert wie Ende Woche auch kontrolliert worden seien.

E. 4.2.2

Es lässt sich daher nicht beanstanden, wenn die Vorinstanz in tatsächlicher Hinsicht insgesamt Mängel in der Leistung und im Verhalten des Beschwerdeführers erkannte, die einen Kündigungsgrund nach Art. 10 Abs. 3 lit. b BPG darstellen. Die Sachverhaltsrügen in der Beschwerde sind insgesamt unbegründet. Eine Verletzung der Beweislastregel von Art. 8 ZGB ist nicht zu erblicken. Damit kann mit der Vorinstanz offen bleiben, ob die ferner vorgeworfene Treupflichtverletzung eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch wegen

Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Art. 10 Abs. 3 lit. a BPG) gerechtfertigt hätte.

E. 4.3

Der Beschwerdeführer bringt des Weiteren vor, das Bundesverwaltungsgericht habe Art. 10 Abs. 3 BPG und den verfassungsmässigen Grundsatz der Verhältnismässigkeit verletzt, indem es die Kündigung ohne vorgängige Mahnung geschützt habe.

E. 4.4

Die Vorinstanz hat zutreffend ausgeführt, dass eine ordentliche Kündigung gemäss Art. 10 Abs. 3 BPG nach dem Willen des Gesetzgebers grundsätzlich einer vorgängigen Mahnung bedarf, wenn diese Sinn mache. Eine Mahnung werde dann notwendig sein, wenn die angestellte Person durch ihr eigenes Verhalten einen möglichen Kündigungsgrund nach Art. 10 Abs. 3 BPG gebe und die Mahnung grundsätzlich geeignet sei, eine Änderung dieses Verhaltens herbeizuführen (Botschaft des Bundesrates vom 31. August 2011 zu einer Änderung des Bundespersonalgesetzes, BBl 6715). Der vorinstanzliche Entscheid ist auch in diesem Punkt nicht zu beanstanden. Das Gericht legte ausführlich und nachvollziehbar dar, dass die vorliegenden Umstände es rechtfertigten, ausnahmsweise auf eine vorgängige Mahnung zu verzichten, da eine solche nicht geeignet gewesen wäre, eine zukünftige Leistungsverbesserung herbeizuführen. Angesichts des Geschehensablaufs mit über einen längeren Zeitraum wiederholter Kritik durfte die Vorinstanz ohne Bundesrecht zu verletzen davon ausgehen, dass es dem Beschwerdeführer durchaus klar sein musste, welche Mängel in der Leistung er zu verbessern hatte. Insbesondere konnte und musste er durch die enge Führung mit kurzfristigen Zielsetzungen und Rückmeldungen die Mängel seiner Leistung erkennen und inskünftig verbessern. Auch hat die ehemalige Arbeitgeberin mit den getroffenen Massnahmen alles versucht, eine Leistungssteigerung beim Beschwerdeführer zu ermöglichen. Die Interventionen haben jedoch zu keinerlei Leistungssteigerung geführt, obwohl die mangelhafte Arbeitsleistung schon vor seiner Krankschreibung wiederholt thematisiert worden war. Unter diesen speziellen Umständen durfte die Vorinstanz unter Verweis auf BGE 143 II 443 E. 7.5 S. 457 f. eine formelle Mahnung als sinnlos und nicht erfolgsversprechend bezeichnen und den ausnahmsweisen Verzicht darauf schützen. Eine Verletzung verfassungsmässiger Rechte, hauptsächlich eine Verletzung des Willkürverbots sowie des Prinzips von Treu und Glauben, ist nicht erkennbar. Die Kündigung ist damit ohne vorgängige Mahnung zudem nicht unverhältnismässig. Der Beschwerdeführer hat daher auch keinen Anspruch auf eine Entschädigung gemäss Art. 19 Abs. 3 lit. a BPG (unverschuldete Kündigung). Der vorinstanzliche Entscheid ist rechens.

E. 5

Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend hat der Beschwerdeführer die Gerichtskosten zu tragen (Art. 66 Abs. 1 BGG).

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