

BGer 8C_647/2014 vom 19. März 2015

Bundesgericht, 2015-03-19, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_647_2014

FR: TF 8C_647/2014 du 19 mars 2015

IT: TF 8C_647/2014 del 19 marzo 2015

Erwägungen

E. 1

Die Beschwerde richtet sich gegen einen Endentscheid (Art. 90 BGG) einer letzten kantonalen Instanz, welcher nicht beim Bundesverwaltungsgericht anfechtbar ist (Art. 86 Abs. 1 lit. d BGG) und ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine Angelegenheit des öffentlichen Rechts betrifft (Art. 82 lit. a BGG). Der auf dem Gebiet öffentlich-rechtlicher Arbeitsverhältnisse zu beachtende Ausschlussgrund (Art. 83 lit. g BGG) kommt nicht zur Anwendung, da der zu beurteilende Streit um eine Kündigung und damit einhergehende finanzielle Forderungen vermögensrechtlicher Natur ist und die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- (Art. 85 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG) erreicht wird. Die übrigen Voraussetzungen für das Eintreten auf die Beschwerde sind ebenfalls erfüllt.

E. 2.1

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzung gemäss Art. 95 f. BGG erhoben werden. Die Anwendung des kantonalen Rechts als solchem bildet - abgesehen von den hier nicht gegebenen Fällen gemäss Art. 95 lit. c-e BGG - nicht Beschwerdegrund. Überprüft werden kann insoweit nur, ob der angefochtene Entscheid auf willkürlicher Gesetzesanwendung beruht oder ob das Gesetz oder seine Anwendung sonstwie gegen übergeordnetes Recht verstossen (BGE 137 V 57 E. 1.3 S. 60; vgl. auch 138 I 225 E. 3.1 und 3.2 S. 227 f., je mit Hinweisen).

E. 2.2

Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG), doch prüft es, unter Berücksichtigung der allgemeinen Rüge- und Begründungspflicht (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG), nur die geltend gemachten Vorbringen, falls allfällige weitere rechtliche Mängel nicht geradezu offensichtlich sind. Hinsichtlich der Verletzung von Grundrechten, insbesondere des hier angerufenen Willkürverbots, gilt eine qualifizierte Rügepflicht (Art. 106 Abs. 2 BGG ; zum Ganzen: BGE 138 I 274 E. 1.6 S. 280 mit Hinweisen).

Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Es kann deren Sachverhaltsfeststellung nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG).

E. 2.3

Macht die Beschwerde führende Partei eine Verletzung des Willkürverbots von Art. 9 BV geltend, genügt es nicht, wenn sie einfach behauptet, der angefochtene Entscheid sei willkürlich. Sie hat vielmehr anhand der Erwägungen des angefochtenen Entscheids im

Einzelnen aufzuzeigen, inwiefern dieser offensichtlich unhaltbar ist (BGE 137 V 57 E. 1.3 S. 60; 134 II 349 E. 3 S. 352). Nach der bundesgerichtlichen Praxis liegt Willkür vor, wenn der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwider läuft. Das Bundesgericht hebt einen Entscheid jedoch nur auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch das Ergebnis unhaltbar ist; dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar zutreffender erscheint, genügt nicht (BGE 139 III 334 E. 3.2.5 ; 138 I 49 E. 7.1 S. 51 und 305 E. 4.3 S. 319; 138 IV 13 E. 5.1 S. 22; 138 V 74 E. 7; je mit Hinweisen).

E. 2.4

Das in Art. 5 Abs. 2 BV als allgemeiner Verfassungsgrundsatz verankerte Verhältnismässigkeitsgebot kann im Rahmen einer Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten bei der Anwendung kantonalen und kommunalen Rechts ausserhalb des Schutzbereichs spezieller Grundrechte nur unter dem Gesichtswinkel des Willkürverbots angerufen werden (BGE 134 I 153 E. 4.3 S. 158). Einem Einwand, eine gestützt auf kantonales Recht ausgesprochene Kündigung verletze das Verhältnismässigkeitsprinzip, kommt demzufolge keine selbstständige Bedeutung zu. Vielmehr kann lediglich im Rahmen der Willkürüge geltend gemacht werden, die Kündigung sei krass unangemessen (Urteile 8C_708/2014 vom 23. Januar 2015 E. 2.2, 8C_368/2011 vom 5. September 2011 E. 3.1 und 8C_340/2009 vom 24. August 2009 E. 4.4.2).

E. 3.1

Streitgegenstand bildet letztinstanzlich die Frage, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzte, indem sie die am 25. Oktober 2012 erfolgte Kündigung des Anstellungsverhältnisses vor dem Hintergrund der erwähnten Kündigungsgründe als sachlich gerechtfertigt beurteilt hat.

E. 3.2

Der angefochtene Entscheid stützt sich auf das aargauische Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen vom 17. Dezember 2002 (GAL; SAR 411.200). Wie das kantonale Gericht dargelegt hat, kann die Kündigung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber gemäss § 11 GAL nur ausgesprochen werden, wenn sachlich zureichende Gründe vorliegen, namentlich u.a. Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die sich trotz schriftlicher Mahnung während der angesetzten Bewährungszeit fortsetzen (Abs. 1 lit. c). Die Kündigung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber erfolgt mit schriftlicher Begründung (§ 11 Abs. 3 GAL). Erweist sich eine Kündigung nachträglich als widerrechtlich, hat die Lehrperson Anspruch auf Entschädigung. Diese bemisst sich nach den Bestimmungen über die missbräuchliche Kündigung des OR (§ 13 Abs. 1 GAL).

E. 4.1

Aktenkundig und unbestritten ist, dass der Schulleiter mit der Beschwerdeführerin am 26. Januar 2012 eine Vereinbarung getroffen hat, in welcher sich die Beschwerdeführerin im Wesentlichen zu einer Veränderung ihres Verhaltens bezüglich Pünktlichkeit, Terminwahrung und Ordnung im Schulzimmer xxx verpflichtete. Nachdem anlässlich einer Besprechung am 7. Mai 2012 festgestellt worden war, dass aus Sicht der Schulleitung die Vereinbarung nicht erfüllt worden sei, sprach die Kreisschulpflege am 29. Mai 2012 eine schriftliche Mahnung aus und setzte der Beschwerdeführerin unter Androhung der Auflösung des Anstellungsverhältnisses eine Bewährungsfrist bis 19. Oktober 2012. Inhaltlich wurde die Lehrperson aufgefordert, verschiedene Rahmenbedingungen in Bezug

auf Pünktlichkeit, Terminwahrung, Nutzung des Zimmers xxx sowie Zusammenarbeit/Verantwortung einzuhalten. Mit Schreiben vom 11. Juli 2012 teilte die Kreisschulpflege der Beschwerdeführerin mit, dass laut Stufenleitung wieder einige Anforderungen nicht erfüllt worden seien. Sie wies darauf hin, dass die in der Mahnung aufgelisteten Punkte zwingend einzuhalten und Anweisungen der Stufenleitung zu befolgen seien, ansonsten anstellungsrechtliche Folgen resultieren könnten. An der Besprechung vom 22. Oktober 2012 wurde im Rahmen der Überprüfung der Mahnung festgestellt, dass die Schulleitung die Pünktlichkeit der Beschwerdeführerin als gut, die Zusammenarbeit/Verantwortung als genügend, die Termineinhaltung und die Schulzimmernutzung jedoch als ungenügend bewertete, wohingegen die Beschwerdeführerin die Einhaltung der Mahnung lediglich in Bezug auf die Schulzimmernutzung sowie Elterntelefonate als Teil des Punktes Zusammenarbeit/Verantwortung als ungenügend, die Befolgung der restlichen Punkte aber als gut bis sehr gut einstufte. Nachdem die Kreisschulpflege die Beschwerdeführerin am 24. Oktober 2012 zur möglichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses angehört hatte, kündigte sie das Anstellungsverhältnis mit Schreiben vom 25. Oktober 2012 per 26. Januar 2013.

E. 4.2

Die Vorinstanz hat erkannt, dass sich die Beschwerdegegnerin bei der Abwicklung des Kündigungsverfahrens korrekt verhalten habe, was nicht mehr bestritten ist. Bezüglich Begründetheit der Kündigung hat das kantonale Gericht in einlässlicher Würdigung der entscheiderelevanten Sachumstände dargelegt, dass die Beschwerdeführerin während der Bewährungszeit zwei Mahnpunkte nicht erfüllt habe, nämlich einerseits die ungenügende Ordnung im Zimmer xxx bzw. die damit verbundene Unmöglichkeit, dass das Schulzimmer kurzfristig von anderen Lehrpersonen benutzt werden konnte, und andererseits die fehlende Termineinhaltung, welche sowohl die Zusammenarbeit mit der Schulleitung wie auch diejenige mit den anderen Lehrpersonen tangiert und negative Auswirkungen auf den geregelten Schulbetrieb gehabt habe. Die Vorinstanz qualifizierte die Kündigung daher als verhältnismässig und gerechtfertigt.

E. 4.3

Die Beschwerdeführerin rügt im Wesentlichen, es könne nicht angehen, dass sich eine langjährige, fachlich einwandfreie Lehrerin mit einer Kündigung abfinden müsse, die weder etwas mit ihrer Leistung noch mit dem Verhalten gegenüber Kollegen, sondern lediglich mit einem allenfalls nicht ganz konformen Sinn für Ordnung und Termine zu tun habe. Insoweit die Vorinstanz die Punkte Ordnung und Termineinhaltung so stark gewichtet habe, sei der Entscheid unverhältnismässig und willkürlich. Ebenso willkürlich sei es, die Kündigung als ultima ratio anzusehen. Obschon ihre Verfehlungen - wie die Beschwerdeführerin selber einräumt - nicht als Bagatellen bezeichnet werden könnten, wäre es der Beschwerdegegnerin zumutbar gewesen, die Probleme anderweitig, z.B. durch eine Mediation oder ein Coaching zu lösen.

E. 5

Die Beurteilung im angefochtenen Entscheid beruht auf einer einlässlichen Würdigung der Sach- und Rechtslage. Die Vorbringen in der Beschwerde vermögen nicht, sie als bundesrechtswidrig erscheinen zu lassen.

E. 5.1

Das kantonale Gericht hat aufgezeigt, dass die Beschwerdeführerin mehrfach mündlich und schriftlich auf ihre Mängel im Verhalten aufmerksam gemacht und ihr eine Bewährungsfrist mit Androhung der Kündigung angesetzt worden war. Wie die Vorinstanz dargelegt hat, wurde die Nichteinhaltung der Punkte Ordnung im Schulzimmer xxx sowie Termineinhaltung mehrfach dokumentiert und der Beschwerdeführerin eröffnet. Bei den Vorgaben der Schulleitung - so das Verwaltungsgericht - habe es sich um in der Sache gerechtfertigte arbeitsrechtliche Weisungen gehandelt, die der Aufrechterhaltung eines geordneten Schulbetriebes sowie der Zusammenarbeit dienen und deren Einhaltung für die Schulleitung erklärermassen wichtig gewesen sei. Obschon die Erfüllung der Vorgaben der Beschwerdeführerin zumutbar und möglich gewesen wäre, sei sie diesen trotz mehrfacher Mahnungen und Ansetzung einer Bewährungsfrist nicht nachgekommen, sondern habe sie wiederholt hinterfragt und sich uneinsichtig gezeigt. Dadurch seien der Schulbetrieb mittelschwer gestört und das Vertrauen der Vorgesetzten empfindlich beeinträchtigt worden, was die Kündigung als gerechtfertigt erscheinen lasse.

E. 5.2

Die Vorbringen der Beschwerdeführerin beschränken sich auf eine andere Würdigung ihrer Verfehlungen. Dies vermag keine Bundesrechtswidrigkeit des angefochtenen Entscheids zu begründen, reicht es doch dazu nicht aus, dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar zutreffender erscheint, sondern müssten sowohl Begründung wie auch Ergebnis unhaltbar sein. Nach Gesagtem ist das Verwaltungsgericht nicht in Willkür verfallen, wenn es gestützt auf eine Gesamtwürdigung der Situation davon ausging, die Verhaltensweisen der Beschwerdeführerin stellten Verfehlungen dar, die in ihrer Gesamtheit eine Auflösung des Anstellungsverhältnisses rechtfertigten. Nicht erforderlich ist nämlich, dass die zur Kündigung führenden Gründe eine Intensität erreichen, welche die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als unzumutbar erscheinen lassen. Vielmehr ist eine Kündigung bereits für den Fall als sachlich begründet anzusehen, dass die Weiterbeschäftigung der betreffenden Person dem Interesse an einem gut funktionierenden Schulbetrieb widerspricht, wobei sich dies aus unzureichenden Leistungen, unbefriedigendem Verhalten, erheblichen Störungen der Arbeitsgemeinschaft oder aus betrieblichen Motiven ergeben kann (vgl. Urteile 8C_405/2011 vom 16. September 2011 E. 7.7, 8C_690/2010 vom 1. November 2010 E. 4.2.2, 8C_826/2009 vom 1. Juli 2010 E. 2, je mit Hinweis).

E. 5.3

Zusammenfassend ist der Standpunkt des Verwaltungsgerichts, wonach sich die Kündigung unter den gegebenen Umständen als sachlich gerechtfertigt und verhältnismässig erweist, nicht willkürlich. Die Beschwerde ist daher abzuweisen.

E. 6

Die Kosten des Verfahrens sind von der unterliegenden Beschwerdeführerin zu tragen (Art. 66 Abs. 1 BGG). Die Beschwerdegegnerin obsiegt in ihrem amtlichen Wirkungskreis als öffentlich-rechtliche Organisation und hat daher entgegen ihrem Antrag keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 68 Abs. 3 BGG).