

BGer 8C 705/2019 vom 25. August 2020

Bundesgericht, 2020-08-25, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_705_2019

FR: TF 8C 705/2019 du 25 août 2020

IT: TF 8C 705/2019 del 25 agosto 2020

Regeste

Öffentliches Personalrecht (Beendigung) | Öffentliches Dienstverhältnis

Erwägungen

E. 1

Angefochten ist ein Endentscheid einer letzten kantonalen Instanz (Art. 86 Abs. 1 lit. d, Art. 90 BGG). Dieser bestätigt die Rechtmässigkeit einer ausgesprochenen Kündigung im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses und betrifft somit eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit im Sinn von Art. 82 lit. a BGG . Da mit dem Begehren um Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses Lohnforderungen und allenfalls weitere geldmässige Ansprüche in Zusammenhang stehen, liegt eine vermögensrechtliche Streitigkeit vor (Urteil 8C_686/2019 vom 4. Dezember 2019 E. 1.2 mit Hinweis), weshalb der Ausschlussgrund von Art. 83 lit. g BGG nicht gegeben ist. Die Beschwerde ist auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse unter anderem zulässig, wenn der Streitwert nicht weniger als Fr. 15'000.- beträgt (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG). Da im vorinstanzlichen Verfahren sinngemäss die Rechtmässigkeit der Kündigung streitig geblieben war (Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG), ist diese Streitwertgrenze im vorliegenden Verfahren offensichtlich erreicht, so dass auf die Beschwerde einzutreten ist.

E. 2.1

Mit der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann namentlich die Verletzung von Bundesrecht (einschliesslich der verfassungsmässigen Rechte) gerügt werden. Die Verletzung von kantonrechtlichen Bestimmungen stellt demgegenüber, vorbehältlich kantonaler verfassungsmässiger Rechte (Art. 95 lit. c BGG) oder politische Rechte umschreibender Normen (Art. 95 lit. d BGG), keinen eigenständigen Beschwerdegrund dar. Sie kann nur insoweit angerufen werden, als damit zugleich Bundesrecht oder Völkerrecht verletzt wird. Im Vordergrund steht diesfalls die Verletzung verfassungsmässiger Rechte, insbesondere des Willkürverbots (Art. 9 BV).

E. 2.2

Eine willkürliche Anwendung kantonalen Rechts liegt 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 zuwiderläuft. Das Bundesgericht hebt einen Entscheid jedoch nur auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch dessen Ergebnis unhaltbar ist. Dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar als zutreffender erscheinen mag, genügt nicht (BGE 141 I 70 E. 2.2 S. 72 mit Hinweisen).

E. 2.3

Das Bundesgericht wendet das Recht grundsätzlich von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Für die Verletzung von Grundrechten und von kantonalem sowie interkantonalem Recht gilt demgegenüber eine qualifizierte Rügepflicht (Art. 106 Abs. 2 BGG ; BGE 138 I 274 E. 1.6 S. 281; 137 II 305 E. 3.3 S. 310 f.). Das Bundesgericht untersucht nicht von sich aus, ob der angefochtene kantonale Entscheid die Grundrechte oder kantonales und interkantonales Recht verletzt, sondern prüft nur rechtsgenügend vorgebrachte, klar erhobene und, soweit möglich, belegte Rügen. Auf ungenügend begründete Rügen und bloss allgemein gehaltene, appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid geht es nicht ein (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG ; BGE 133 II 396 E. 3.2 S. 400).

E. 2.4

Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Es kann deren Sachverhaltsfeststellung berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG). Offensichtlich unrichtig bedeutet dabei willkürlich (BGE 133 II 249 E. 1.2.2 S. 252).

E. 3.1

Streitig und zu prüfen ist, ob das kantonale Gericht Bundesrecht verletzt, indem es die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vollumfänglich schützte.

E. 3.2

Der vorinstanzliche Entscheid stützt sich namentlich auf § 26 Abs. 3 Spitalgesetz (SGS BL Nr. 930) womit für personalrechtliche Fragen auf den Gesamtarbeitsvertrag Kantonsspital Baselland/Psychiatrie Baselland (GAV) verwiesen wird, mithin auf kantonales Recht. Laut Ziff. 10.4 GAV kann das Arbeitsverhältnis auf verschiedene Weise enden. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber kann gemäss Ziff. 10.5 Abs. 4 GAV erfolgen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen. Solche liegen unter anderem vor, wenn Mängel in der Leistung oder im Verhalten trotz begründeter schriftlicher Verwarnung anhalten oder sich wiederholen. Zur Behebung der Mängel ist im Rahmen der Verwarnung in der Regel eine Frist anzusetzen, bis zu welcher die Leistung oder das Verhalten verbessert werden muss. Die Leistungsverbesserung beziehungsweise Verhaltensänderung hat auch über die angesetzte Frist hinaus anzudauern. Eine Verwarnung ist nicht anfechtbar (Ziff. 10.5 Abs. 4 lit. c GAV). Entsprechend ist die Bundesrechtsrüge gemäss Art. 95 lit. a BGG auf die Verletzung verfassungsmässiger Rechte beschränkt (vgl. BGE 140 I 320 E. 3.3 S. 322; Urteile 8C_75/2019 vom 17. Mai 2019 E. 3.2; 8C_462/2018 vom 18. März 2019 E. 3; 8C_323/2018 vom 4. Oktober 2018 E. 2.1 mit Hinweis).

E. 4.1

Das kantonale Gericht erwog, aus den Akten ergebe sich, dass es aufgrund des Verhaltens der Beschwerdeführerin seit ungefähr Oktober 2013 immer wieder zu Spannungen zwischen ihr und anderen Mitarbeitenden des Spitals gekommen sei. Demnach seien am 21. Mai 2014 eine erste und am 27. Juli 2016 eine zweite Verwarnung erfolgt. Insgesamt ergebe sich, dass die Beschwerdeführerin seit Oktober 2013 bis zur Kündigung im Mai 2018 immer wieder mangelhaftes Verhalten im Umgang mit Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen gezeigt habe, was im Widerspruch zu den Ermahnungen stehe und offensichtlich ein ungebührliches Verhalten gegenüber den betroffenen Personen darstelle. Gleichzeitig stelle dieses Verhalten auch Ausdruck eines fehlenden Willens zur Zusammenarbeit dar. Aufgrund der wiederholten Verfehlungen sei ein sachlicher

Kündigungsgrund im Sinne von Ziffer 10.5 Abs. 4 lit. c GAV zu bejahen. Weitere Beweismassnahmen erübrigten sich.

E. 4.2

Die Beschwerdeführerin macht sinngemäss einen offensichtlich unrichtig festgestellten Sachverhalt und eine Verletzung ihres rechtlichen Gehörs geltend. Im vorinstanzlichen Entscheid werde mit keinem Wort auf den angeblichen Vorfall vom Osterwochenende 2018, dem eigentlichen Auslöser der Kündigung, eingegangen. Das kantonale Gericht habe sich lediglich auf frühere Vorkommnisse abgestützt und zu Unrecht erkannt, dass sich weitere Abklärungen zum angeblichen Vorfall am Osterwochenende erübrigten. Damit habe es Recht verletzt.

E. 5

Wie in Erwägung 3.2 dargelegt, kann eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses gemäss dem hier anwendbaren kantonalen Recht bei anhaltenden Mängeln in der Leistung oder im Verhalten erfolgen, wenn diese trotz begründeter schriftlicher Verwarnung anhalten oder sich wiederholen.

E. 5.1

Gemäss Art. 8 ZGB hat derjenige das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache zu beweisen, der aus ihr Rechte ableitet. Ein Beweis gilt als erbracht, wenn das Gericht nach objektiven Gesichtspunkten von der Richtigkeit einer Sachbehauptung überzeugt ist. Absolute Gewissheit kann dabei nicht verlangt werden. Es genügt, wenn das Gericht am Vorliegen der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (BGE 130 III 321 E. 3.2 S. 324). Art. 8 ZGB ist daher verletzt, wenn das kantonale Gericht unbewiesene Behauptungen einer Partei unbekümmert darum, dass sie von der Gegenpartei bestritten sind, als richtig hinnimmt, oder über rechtserhebliche Tatsachen überhaupt nicht Beweis führen lässt (BGE 130 III 591 E. 5.4 S. 601 f. mit Hinweisen).

E. 5.2

Vorliegend hat die Arbeitgeberin zu beweisen, dass sich die Beschwerdeführerin auch nach der schriftlichen Verwarnung weiterhin inakzeptabel verhalten hatte, um die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen.

E. 5.2.1

Gemäss angefochtenem Entscheid wurde die Beschwerdeführerin am 27. Juli 2016 zum zweiten Mal wegen Mängeln im Verhalten gegenüber Mitarbeitenden verwarnt. Im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs mit deren Vorgesetzten vom 27. Februar 2018 sei festgehalten worden, dass es zu einer Verbesserung in der Kommunikation gekommen sei, der Prozess zwar immer noch laufe, jedoch auf guten Wegen sei. Die Arbeitnehmerin habe im letzten Jahr gelernt, mit Konflikten auf der Sachebene umzugehen. Die Gesamtbeurteilung der Zielerreichung und der Kompetenzen wurden je mit A (Ziel erreicht) bewertet.

E. 5.2.2

Nach Feststellung der Vorinstanz war es das Verhalten der Beschwerdeführerin am Osterwochenende 2018, welches die Beschwerdegegnerin zur Auflösung des Arbeitsvertrages bewogen hatte. Das kantonale Gericht legte diesbezüglich dar, es sei damals wiederholt zu Situationen gekommen, in denen sich die Beschwerdeführerin

gegenüber ihren Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen im Ton vergriffen habe. Sie habe vermehrt Kritik in unangebrachter Weise geäußert und mehrfach unangenehme, intolerable Situationen herbeigeführt. Im angefochtenen Entscheid sucht man indessen vergeblich eine konkrete Beschreibung dieses Verhaltens. Das kantonale Gericht übernahm einfach die Behauptung der Beschwerdegegnerin, die Arbeitnehmerin habe sich erneut gegenüber ihren Kollegen im Ton vergriffen, als Tatsache. Darüber hinaus hielt es fest, aus dem Umstand, dass im Mitarbeitergespräch eine Zielerreichung und eine Besserung des Verhaltens attestiert worden sei, könne nicht auf ein tadelloses Sozialverhalten geschlossen werden. Dass weitere Vorfälle nicht aktenkundig geworden seien, bedeute nicht, dass sie nicht stattgefunden hätten. Damit verfällt das kantonale Gericht in Willkür. Es wird von der Beschwerdeführerin sinngemäss erwartet, dass sie beweise, dass nach der zweiten Verwarnung vom 27. Juli 2016 nichts vorgefallen sei. Die Vorinstanz versucht gar nicht, irgendeinen Beweis eines vorwerfbaren Verhaltens der Arbeitnehmerin zu suchen. Eine Partei- oder Zeugenbefragung und die Einholung des Übergabeprotokolls vom Operationsdienst am 1. April 2018 (Osterwochenende) wird verweigert. Vielmehr werden wiederholte Verfehlungen der Beschwerdeführerin auf blosses Vorbringen der Beschwerdegegnerin hin behauptet, und diese als sachlichen Grund für eine Kündigung im Sinne von Ziff. 10.5 Abs. 4 lit. c GAV akzeptiert.

E. 5.3

Damit liegt eine offensichtlich unrichtige Sachverhaltsfeststellung im Sinne einer willkürlichen Beweiswürdigung durch das kantonale Gericht vor. Der Untersuchungsgrundsatz und das rechtliche Gehör der Beschwerdeführerin wurden dadurch verletzt. Die Sache ist an das kantonale Gericht zurückzuweisen, damit dieses über das konkrete Verhalten der Arbeitnehmerin nach der zweiten Verwarnung vom 27. Juli 2016 und insbesondere am Osterwochenende 2018 Beweis abnehme und in Nachachtung von Art. 8 ZGB über die Beschwerde erneut entscheide.

E. 6

Die Rückweisung der Sache an die Vorinstanz zu weiterer Abklärung (mit noch offenem Ausgang) gilt für die Frage der Auferlegung der Gerichtskosten wie auch der Parteientschädigung als vollständiges Obsiegen im Sinne von Art. 66 Abs. 1 sowie Art. 68 Abs. 1 und 2 BGG, unabhängig davon, ob sie beantragt oder ob das Begehren im Haupt- oder Eventualantrag gestellt wird (BGE 137 V 210 E. 7.1 S. 271). Der unterliegende Beschwerdegegner hat die Gerichtskosten zu tragen (Art. 66 Abs. 1 Satz 1 BGG) und der Beschwerdeführerin eine Parteientschädigung zu bezahlen (Art. 68 Abs. 2 BGG).

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