

BGer 8C_708/2014 vom 23. Januar 2015

Bundesgericht, 2015-01-23, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_708_2014

FR: TF 8C_708/2014 du 23 janvier 2015

IT: TF 8C_708/2014 del 23 gennaio 2015

Erwägungen

E. 1

Anfechtungsobjekt bildet der gestützt auf § 72 Abs. 1 Gesetz über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis (Personalgesetz) des Kantons Luzern vom 26. Juni 2001 (PG/LU) durch das Kantonsgericht getroffene Feststellungsentscheid über die Rechtmässigkeit der Beendigung des auf öffentlichem Personalrecht des Kantons Luzern beruhenden Arbeitsverhältnisses. Da es sich dabei um eine vermögensrechtliche Streitigkeit handelt (Art. 82 lit. a und Art. 83 lit. g BGG), der Streitwert über Fr. 15'000.- liegt (Art. 85 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit Art. 51 BGG) und auch die weiteren Eintretensvoraussetzungen erfüllt sind, ist die Eingabe insgesamt als Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten entgegenzunehmen.

E. 2

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

Rügen gegen die Sachverhaltsfeststellung sind nur zulässig, wenn diese offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann. "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" (BGE 133 II 249 E. 1.2.2 S. 252).

E. 2.1

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. 4.2.5 ; 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. 2.2

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 Willkürprüfung geltend gemacht werden, die Kündigung sei krass unangemessen (Urteile 8C_340/2009 vom 24. August 2009 E. 4.4.2 und 1C_42/2007 vom 29. November 2007 E. 3.6.2).

E. 3

§ 21 PG /LU sieht für den Fall, dass die angestellte Person wegen Krankheit oder Unfalls dauernd ausser Stande ist, die Dienstpflicht zu erfüllen, vor, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vorgeschriebenen Fristen und Termine aufzulösen oder umzugestalten (Abs. 1). Als dauernd gilt die volle oder ganze Arbeitsunfähigkeit, wenn die zuständige Behörde gestützt auf ein Gutachten des Vertrauensarztes des Gemeinwesens sie so beurteilt oder wenn sie länger als zwölf Monate dauert. Die zuständige Behörde kann die Frist in Ausnahmefällen verlängern (Abs. 2).

E. 3.1

Das kantonale Gericht hat dazu unter Hinweis auf einen früheren, durch das Bundesgericht mit Urteil vom 1C_302/2008 vom 18. März 2009 im Rahmen der Willkürprüfung bestätigten Entscheid erkannt, dem klaren Wortlaut und dem Zweck der Bestimmung folgend sei die Auflösung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ungeachtet der Gründe, die zur dauerhaften Arbeitsunfähigkeit geführt haben, zulässig und zwar selbst dann, wenn der Arbeitgeber ein Mitverschulden an der zur dauerhaften Arbeitsunfähigkeit führenden Gesundheitsschädigung tragen sollte. Denn bei Annahme dauernder Arbeitsunfähigkeit müsse das Dienstverhältnis beendet werden können, da eine Rückkehr des betroffenen Arbeitnehmers an die bisherige Stelle wegen der fehlenden Einsetzbarkeit ausser Betracht falle; dabei werde die Besoldungsfortzahlung nach § 23 Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung) des Kantons Luzern vom 24. September 2002 (PV/LU) durch einen gleichwertigen Ersatzanspruch gemäss § 24 PV/LU abgelöst; weitergehende Schadenersatz- oder Genugtuungsansprüche seien auf dem Weg der Staatshaftung einzufordern.

E. 3.2

Zum Inhalt des vertrauensärztlichen Gutachtens vom 8. Juli 2013 stellte es fest, darin habe der untersuchende Arzt eine mittelschwere bis schwere psychische Erkrankung diagnostiziert; diese habe sich gemäss Aussagen des Arztes auf Grund der schwierigen und konflikthaltigen Situation am Arbeitsplatz entwickelt und inzwischen zu einer dauernden vollen Arbeitsunfähigkeit in der bisherigen Funktion an der Kantonsschule geführt.

E. 3.3

Zu der im Gutachten befindlichen Aussage, wonach eine Änderung der Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz sich jedoch allenfalls positiv auf die Arbeitsfähigkeit des Beschwerdeführers auswirken könnte, führte das Gericht in einem weiteren Schritt aus, mit Blick auf die im Gesetz vorgesehene Möglichkeit der Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses, aber auch angesichts der aus der Beschäftigungsdauer von rund 18

Jahren abzuleitenden Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin wären zwar vertiefte Abklärungen in diese Richtung grundsätzlich angezeigt gewesen; berücksichtigt werden müsse aber auch, dass die Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses von den im Einzelfall herrschenden Umständen abhängt und vor allem dann zweckmässig sei, wenn eine weitere Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten überhaupt angestrebt werde; vorliegend seien aber das Arbeitsverhältnis und auch die persönlichen Beziehungen zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Vorgesetzten (Leiter zentraler Dienste und Direktorin) derart zerrüttet, dass eine Weiterbeschäftigung kaum mehr möglich wäre; zu beachten sei dabei auch, dass das Arbeitsverhältnis schon seit längerem, bereits vor dem Stellenantritt des aktuellen Leiters der Zentralen Dienste, von der Zusammenarbeit ungünstig beeinflussenden Zwischenfällen geprägt gewesen sei.

Dass die Schulleitung trotz dieser schwierigen Umstände nach Kenntnisnahme des vertrauensärztlichen Berichts keine erkennbaren weiteren Abklärungen innerhalb der kantonalen Verwaltung getätigt hatte, bemängelte das Gericht zwar alsdann, erachtete aber die umgehende Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Blick auf die gesamten Umstände dennoch als verhältnismässig und damit insgesamt als zulässig. Dies insbesondere auch, weil sich der Beschwerdeführer nicht nur kaum mehr kooperativ und konstruktiv verhalten und keine einvernehmliche Lösung angestrebt habe, sondern auch, weil sich die psychische Situation des Beschwerdeführers gemäss neuerer vertrauensärztlicher Untersuchung vom 9. Dezember 2013 - trotz Wegbleibens von der Arbeitsstelle - seit dem Sommer 2013 nicht verbessert, sondern insgesamt eher weiter verschlechtert habe.

E. 4

Der Beschwerdeführer vertritt die Auffassung, da der Vertrauensarzt im Bericht vom 8. Juli 2013 eine volle Arbeitsunfähigkeit lediglich unter der Voraussetzung attestiert habe, dass sich am Arbeitsplatz nichts ändere, sei dem Kündigungsentscheid vom 30. August 2013 bei willkürfreier Beurteilung die in § 21 PG /LU liegende Grundlage entzogen; dass er sich nach dem vertrauensärztlichen Gutachten kaum mehr kooperativ und konstruktiv verhalten habe, sei eine willkürliche Einschätzung, denn angesichts der zu diesem Zeitpunkt bereits bestehenden vollständigen Arbeitsunfähigkeit habe es insbesondere mit Blick auf § 30 PG /LU vielmehr an der die vertrauensärztliche Untersuchung anordnenden Beschwerdegegnerin gelegen, auf den Beschwerdeführer zuzugehen; unberücksichtigt geblieben sei bei der Verhältnismässigkeitsprüfung in willkürlicher Weise sodann sein vorgerücktes Alter; soweit das kantonale Gericht den zweiten vertrauensärztlichen Bericht vom 9. Dezember 2013 berücksichtigt habe, sei dies in willkürlicher Verletzung von § 153 Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege des Kantons Luzern vom 3. Juli 1972 (VRPG/LU) erfolgt, da gemäss dieser Bestimmung allein die Verhältnisse zum Zeitpunkt des angefochtenen Entscheids, somit am 30. August 2013, massgeblich seien; zudem sei die Verschlechterung des Gesundheitszustands in der ihn in eine noch stärkere Depression führenden Passivität der Kantonsschule, insbesondere seit der Kenntnisnahme des ersten vertrauensärztlichen Berichts, begründet.

E. 4.1

Was die Sachverhaltsrügen anbelangt, ist darauf nur insoweit näher einzugehen, als damit nicht lediglich ein von den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz abweichender Sachverhalt behauptet wird. Soweit das Verhältnismässigkeitsgebot angerufen wird, ist auf E. 2.2 hievon zu verweisen.

E. 4.2

Wie das kantonale Gericht willkürfrei festgestellt hat, liegt das Motiv des kantonalen Gesetzgebers bei § 21 PG /LU darin begründet, das Dienstverhältnis ungeachtet der Begleitumstände auflösen oder umgestalten zu können, sofern eine Rückkehr des betroffenen Arbeitnehmers an die bisherige Stelle wegen im Gesundheitszustand begründeter fehlender Einsetzbarkeit ausser Betracht fällt. Dass der Beschwerdeführer seine bestehende Arbeitsverpflichtung aus gesundheitlichen Gründen dauerhaft nicht mehr aufnehmen konnte, wird nicht ernsthaft in Abrede gestellt, womit die Vorinstanz von einem Anwendungsfall von § 21 PG /LU ausgehen durfte.

E. 4.3

Soweit das Gericht gestützt auf den Wortlaut von § 21 PG /LU bei der Frage, ob bei bleibender Arbeitsunfähigkeit das Arbeitsverhältnis aufzulösen oder umzugestalten sei, von einem Ermessensentscheid ausgeht, lässt sich dies letztinstanzlich ebenfalls nicht beanstanden: Ein unmittelbarer Anspruch auf Weiterbeschäftigung, etwa in einem dem Gesundheitszustand (besser) Rechnung tragenden anderen Arbeitsverhältnis innerhalb der kantonalen Verwaltung, existiert nicht. Im vom Beschwerdeführer angerufenen § 30 PG /LU, wonach das Gemeinwesen auf die Würde und die Persönlichkeit der Angestellten zu achten und diese zu beschützen hat, wie auch auf deren Gesundheit gebührende Rücksicht nehmen muss, kann willkürfrei nichts Derartiges erblickt werden.

E. 4.4

Der Beschwerdeführer bringt nichts vor, was die vorinstanzliche Feststellung, das Arbeitsverhältnis sei nachhaltig gestört gewesen, als willkürlich erscheinen lässt. Wenn das kantonale Gericht gestützt darauf eine Umgestaltung des bestehenden Arbeitsverhältnisses innerhalb der Schule für nicht mehr zweckmässig erachtete, erscheint dies ebenfalls nicht fern von jeglicher sachlichen Begründung.

E. 4.5

Zwar ist einzuräumen, dass der Vertrauensarzt eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit in einem anderen Arbeitsumfeld für nicht ausgeschlossen erachtete; daraus lässt sich aber - wie bereits dargelegt -, kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung ableiten. Auch ist der Hinweis auf sein Alter von 62 Jahren zum Zeitpunkt der Kündigung und der damit verbundenen Schwierigkeiten, einen neuen Arbeitgeber zu finden, zwar insoweit berechtigt, als der an Stelle des Lohnes tretende Ersatzanspruch gemäss § 24 PV/LU (in Verbindung mit § 21 Abs. 3 PG /LU) zeitlich auf 730 Kalendertage ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit beschränkt ist und damit keinen vollständigen lohnwerten Ersatz bis zur ordentlichen Pensionierung mit 65 bietet; weitere Ansprüche müssten auf dem Klageweg geltend gemacht werden. Dies hat die Vorinstanz in ihren Erwägungen indessen erkannt. Daraus neben der auf Grund der langen Anstellungsdauer durch das kantonale Gericht bereits berücksichtigten arbeitgeberischen Fürsorgepflicht weitere Pflichten des Arbeitgebers ableiten zu wollen, ist keineswegs zwingend.

E. 4.6

Soweit das Gericht bei der Prüfung, ob die umgehende Beendigung des Arbeitsverhältnisses sich als verhältnismässig erwies, dem Beschwerdeführer auch seine Passivität für die Zeit ab vollständiger Krankschreibung und die weitere Zustandsverschlechterung trotz Fernbleibens von der Arbeitsstelle entgegen hält, kann dies

nicht als schlechthin unhaltbar bezeichnet werden. Weshalb in diesem Zusammenhang die Berücksichtigung des zwar erst nach dem massgeblichen Zeitpunkt gemäss § 153 VRPG/LU erstellten, Rückschlüsse auf diesen Zeitraum erlaubenden zweiten Berichts des Vertrauensarztes auf einer willkürlichen Anwendung des kantonalen Prozessrechts beruhen soll, ist nicht nachvollziehbar. Es kommt hinzu, dass die angerufene Passivität, genauer die herabgesetzte Bereitschaft und Motivation für Veränderungen, gemäss vorinstanzlicher Feststellung bereits seit weitaus längerer Zeit als erst seit Krankenschreibung existent war. Zudem ist zu beachten, dass der Beschwerdeführer, wie von der Vorinstanz in den E. 7 f. einlässlich ausgeführt und letztinstanzlich nicht näher bestritten, in seiner Führungsaufgabe bereits seit geraumer Zeit teilweise überfordert war und wohl auch nicht zuletzt deshalb Mängel im persönlichen Verhalten gezeigt hat bzw. sich Unzulänglichkeiten im Lauf des jahrelangen Arbeitsverhältnisses entwickelt haben. Dass dies in einer neuen Stelle in ähnlicher oder identischer Funktion innerhalb der Verwaltung anders hätte sein sollen, wird weder näher behauptet noch ist dies erstellt. Insoweit kann der Entscheid, das Arbeitsverhältnis in Wahrung der ordentlichen Kündigungsfrist per Ende 2013 zu beenden, auch unter diesem Blickwinkel nicht als krass unverhältnismässig betrachtet werden. Dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar zutreffender erscheint, genügt nicht. Die Beschwerde erweist sich damit insgesamt als unbegründet.

E. 5

Bei diesem Ausgang sind die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer zu überbinden (Art. 66 Abs. 1 BGG).

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