

BGer 8C 995/2012 vom 27. Mai 2013

Bundesgericht, 2013-05-27, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_995_2012

FR: TF 8C 995/2012 du 27 mai 2013

IT: TF 8C 995/2012 del 27 maggio 2013

Regeste

Öffentliches Personalrecht (ordentliche Kündigung) | Öffentliches Dienstverhältnis

Erwägungen

E. 1

Der angefochtene Entscheid, ein Endentscheid einer letzten kantonalen Instanz (Art. 86 Abs. 1 lit. d, Art. 90 BGG), betrifft ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit im Sinne von Art. 82 lit. a BGG . Der Ausschlussgrund von Art. 83 lit. g BGG ist nicht gegeben, da die Beschwerde Entschädigungsansprüche und somit vermögensrechtliche Angelegenheiten betrifft. Die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG) ist überschritten.

E. 2.1

Mit der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten können Rechtsverletzungen im Sinne von Art. 95 BGG gerügt werden. 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). Die Rüge, im Rahmen der Sachverhaltsfeststellung sei der grundrechtliche Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt worden, kann jedoch uneingeschränkt erhoben werden (Urteil des Bundesgerichts 1C_560/2008 vom 6. April 2009 E. 1.2 mit Hinweis).

E. 2.2

Die Rüge der willkürlichen Auslegung des kantonalen Rechts ist zulässig (Art. 95 lit. a BGG). Willkürlich ist eine Auslegung oder Anwendung des Gesetzes nicht schon dann, wenn eine andere Lösung ebenfalls vertretbar erscheint oder gar vorzuziehen wäre, sondern erst dann, wenn sie offensichtlich unhaltbar ist, zur tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Wegen Willkür ist ein Entscheid überdies nur aufzuheben, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch das Ergebnis unhaltbar ist (BGE 134 II 124 E. 4.1 S. 133, 133 I 149 E. 3.1 S. 153, je mit Hinweisen). Erforderlich ist sodann, dass die Willkürüge in einer den Anforderungen von Art. 106 Abs. 2 BGG genügenden Weise substantiiert wird. Dabei wird die Praxis zum Rügeprinzip gemäss Art. 90 Abs. 1 lit. b des früheren Bundesrechtspflegegesetzes vom 16. Dezember 1943 (OG) weitergeführt (BGE 133 II 249 E. 1.4.2 S. 254; Urteil 8C_251/2010 vom 29. Juni 2010 E. 1.3). Es obliegt dem Beschwerdeführer namentlich darzulegen, inwiefern der angefochtene Entscheid gegen die gerügten Grundrechte verstossen soll. Das Bundesgericht prüft nur klar und detailliert erhobene und, soweit möglich, belegte Rügen.

Auf ungenügend begründete Rügen und bloss allgemein gehaltene, appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid tritt es nicht ein (BGE 130 I 258 E. 1.3 S. 262, 129 I 113 E. 2.1 S. 120, je mit Hinweisen).

E. 3

Streitgegenstand bildet letztinstanzlich die Frage, ob die Vorinstanz zu Recht - unter dem dargelegten, sachverhaltsmässig eingeschränkten kognitionsrechtlichen Blickwinkel - die Auflösung des Arbeitsverhältnisses per Ende Oktober 2011 vor dem Hintergrund der erwähnten Kündigungsgründe als sachlich gerechtfertigt beurteilte.

E. 3.1

Das kantonale Gericht hat zutreffend dargelegt, dass gemäss Art. 4 Abs. 1 lit. b des Personalreglements vom 1. Juli 2007 des Spitals X. _____ das Dienstverhältnis unter Vorbehalt einer besonderen Vereinbarung im Arbeitsvertrag nach der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten aufgelöst werden kann, wovon die Parteien Gebrauch gemacht haben. Die arbeitsvertraglich vereinbarte Kündigungsfrist von sechs Monaten wurde eingehalten, weshalb unbestrittenermassen eine ordentliche Kündigung vorliegt. Da das Personalreglement oder seine Ausführungsbestimmungen keine Gründe für eine ordentliche Kündigung nennen, gelangen nach Art. 2 Abs. 3 des Personalreglements die Bestimmungen des Obligationenrechts über Kündigungsbeschränkungen (Art. 336 OR) ergänzend als subsidiäres öffentliches Recht zur Anwendung. Mit der Vorinstanz ist weiter festzuhalten, dass sachliche oder triftige Gründe für die Auflösung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses vorliegen müssen, welche aber nicht die Intensität eines wichtigen Grundes erreichen müssen, welcher die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar macht. Grundsätzlich ist eine Kündigung dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung des betreffenden Angestellten dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht. Dies kann bei unzureichenden Leistungen, unbefriedigendem Verhalten, erheblichen Störungen der Arbeitsgemeinschaft oder aus betrieblichen Gründen der Fall sein. Einmalige geringfügige Beanstandungen reichen dabei jedoch noch nicht aus, denn es wird ein sachlicher Grund von einem gewissen Gewicht bzw. wiederholte oder andauernde Schlecht- oder Nichterfüllung von Aufgaben verlangt (Urteile 8C_826/2009 vom 1. Juli 2010 E. 2; 8C_260/2010 vom 12. Januar 2011 E. 3.2; MATTHIAS MICHEL, Beamtenstatus im Wandel, Zürich 1998, S. 299 f.). Auf jeden Fall als unsachlich gelten Kündigungen, welche im Sinne des Obligationenrechts missbräuchlich wären (Art. 336 OR).

E. 3.2

Die Vorinstanz erwog, der Beschwerdegegner habe der Beschwerdeführerin mehrmals die Gründe für die Kündigung erläutert, nämlich die fehlende fachliche Ausbildung und notwendige Berufserfahrung für die Ausübung der Pflegedienstleitung auf Stufe Spitalleitung sowie die nicht mehr vorhandene Vertrauensbasis in der Zusammenarbeit. Dass das Vertrauensverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und dem neuen Spitaldirektor erheblich gestört gewesen sei, ergäbe sich auch aus ihren eigenen Darlegungen. Ebenso habe sie selbst in ihrem Antrag MAS in Leadership und Management vom 22. Januar 2010 [recte: 22. Juni 2010] ihre Leistungsdefizite gegenüber dem Spitalvorstand benannt, weshalb die Kündigung sachlich gerechtfertigt sei. Eine rechtsmissbräuchliche Kündigung im Sinne von Art. 336 OR liege - namentlich auch mit Blick auf die von beiden Parteien aufgrund von Bildungslücken als notwendig erachtete

Weiterbildung - nicht vor, zumal die Beschwerdeführerin zu keinem Zeitpunkt eine Kostenübernahmepflicht des Arbeitgebers geltend gemacht habe.

E. 3.3

Die Beschwerdeführerin verneint das Vorliegen eines sachlichen Kündigungsgrunds. Das kantonale Gericht habe zudem seine Begründungspflicht verletzt und den Sachverhalt in Bezug auf die rechtlichen Folgen nicht gewürdigt und so eine willkürliche Beweiswürdigung vorgenommen. Inwiefern die Sachverhaltsfeststellung und die Beweiswürdigung krass falsch und damit willkürlich sein sollen, wird jedoch nicht klar dargelegt. Denn entgegen den Ausführungen in der Beschwerde, würdigte das Verwaltungsgericht sämtliche im Recht liegenden Akten und schlossfolgerte daraus in nachvollziehbarer und überzeugender Weise, dass aufgrund der unterschiedlichen Erwartungen sowohl seitens der Beschwerdeführerin (Weiterbildung) wie auch seitens des Beschwerdegegners (Kommunikation auf Managementebene, uneingeschränkte Umsetzung der Zielvorgaben der Spitaldirektion), von einem gestörten Vertrauensverhältnis auszugehen ist. Der Vertrauensverlust bestand gemäss Aktenlage gegenüber der Spitalleitung, welche auch auf den fehlenden Rückhalt in der Ärzteschaft verwies. Die damalige Spitalleitung legte klar dar, dass weder Leistung noch Verhalten der Beschwerdeführerin befriedigend waren und insbesondere das mangelnde Vertrauen in die uneingeschränkte Umsetzung ihrer Zielvorgaben zum Vertrauensverlust geführt hat. Hinsichtlich der von beiden Seiten anerkannten Leistungsmängel konnte keine Einigung über eine adäquate Weiterbildung und deren Finanzierung gefunden werden, indem die Beschwerdeführerin dem Vorstandsentscheid zur Weiterbildung MAS in Leadership und Management vom 11. November 2010 mit Übernahme von maximal 50 % der Kurskosten und des Zeitaufwandes seitens des Spitals, nicht zustimmte. Die Ausführungen der Beschwerdeführerin sind nicht geeignet, diese tatsächlichen Feststellungen und die Würdigung des Verwaltungsgerichts als willkürlich erscheinen zu lassen. Es entspricht einer allgemeinen Erfahrung, dass ein gravierend gestörtes Arbeitsklima sich über kurz oder lang negativ auf den Betrieb selber auswirkt. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegt in einem Fall von Vertrauensverlust grundsätzlich im öffentlichen Interesse. Die betrieblichen Interessen sind ein sachliches Kriterium, das bei der Wahl, wem zu kündigen ist, berücksichtigt werden darf (Urteile 8C_340/2009 vom 24. August 2009 E. 4.4.3 und 1C_354/2008 vom 4. Mai 2009 E. 2.4). Der Standpunkt des kantonalen Gerichts, wonach eine sachlich gerechtfertigte, nicht missbräuchliche Kündigung vorliegt, verletzt demnach das Willkürverbot nicht.

E. 4

Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend sind die Gerichtskosten der Beschwerdeführerin aufzuerlegen (Art. 66 Abs. 1 BGG). Das Spital X. _____ hat keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung, da es in seinem amtlichen Wirkungskreis tätig war (Art. 68 Abs. 3 BGG).

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