

BGer 8D 14/2020 vom 2. Februar 2021

Bundesgericht, 2021-02-02, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8D_14_2020

FR: TF 8D 14/2020 du 2 février 2021

IT: TF 8D 14/2020 del 2 febbraio 2021

Regeste

Öffentliches Personalrecht | Öffentliches Dienstverhältnis

Erwägungen

E. 1.1

Gemäss Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG ist auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten unzulässig, wenn der Streitwert weniger als Fr. 15'000.- beträgt, was vorliegend unbestrittenermassen der Fall ist. Daher steht dem Beschwerdeführer einzig die subsidiäre Verfassungsbeschwerde gemäss Art. 113 ff. BGG offen (Urteil 8D_7/2018 vom 27. Juni 2019 E. 2.1 mit Hinweisen).

E. 1.2

Das Bundesgericht kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz berichtigen oder ergänzen, wenn sie auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 116 BGG beruht (Art. 118 Abs. 2 BGG). Nach Art. 116 BGG kann im Rahmen der subsidiären Verfassungsbeschwerde nur die Verletzung von verfassungsmässigen Rechten gerügt werden (vgl. zum Begriff BGE 131 I 366 E. 2.2 S. 367 und 137 I 77 E. 1.3.1 S. 79); dabei handelt es sich in erster Linie, aber nicht ausschliesslich, um Grundrechte (GIOVANNI BIAGGINI, Basler Kommentar, Bundesgerichtsgesetz, 3. Aufl. 2018, N. 9 ff. zu Art. 116 BGG). In dieser Hinsicht gilt eine qualifizierte Rügepflicht. Das Bundesgericht prüft eine solche Rüge nur insofern, als sie in der Beschwerde präzise vorgebracht und begründet worden ist (Art. 117 i.V.m. Art. 106 Abs. 2 BGG). Der Beschwerdeführer muss klar und detailliert anhand der Erwägungen des angefochtenen Entscheids darlegen, inwiefern verfassungsmässige Rechte verletzt worden sein sollen (BGE 142 V 577 E. 3.2 S. 579, 142 III 364 E. 2.4 S. 368; Urteile 8C_701/2019 vom 16. Januar 2020 E. 2.1 und 8D_7/2018 vom 27. Juni 2019 E. 2.2).

E. 1.3

Eine willkürliche Anwendung des 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

Streitig ist, ob die Vorinstanz verfassungsmässige Rechte verletzte, indem sie die Verweigerung eines Dienstaltersgeschenks bestätigte.

E. 3.1

Die Vorinstanz kam nach Auslegung der einschlägigen Rechtsnormen zum Schluss, dass die Anstellungsbehörde und nicht das BKS zum Erlass der Verfügung vom 27. Februar 2020 sachlich zuständig gewesen wäre. Sie betrachtete die Verfügung aber nicht als nichtig, sondern als anfechtbar, weshalb sie auf die Beschwerde eintrat und die Vorbringen des Beschwerdeführers materiell prüfte.

E. 3.2

Alsdann erwog das kantonale Gericht, gemäss § 14 des Dekrets vom 24. August 2008 über die Löhne der Lehrpersonen (LDLP; SAR 411.210) erhielten Lehrpersonen bei genügenden Leistungen nach 15 und jeweils nach 5 weiteren Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk. Dieses entspreche nach 15 und 30 Dienstjahren 4 Wochen und in den übrigen Fällen 2 Wochen bezahltem Urlaub. Nach § 47 Abs. 3 der Verordnung vom 13. Oktober 2004 über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen (VALL; SAR 411.211) erhielten Lehrpersonen kein Dienstaltersgeschenk, falls das Anstellungsverhältnis im Zeitpunkt der Fälligkeit gekündigt sei und die Lehrtätigkeit in keiner anderen Schule mit direkt vom Kanton entlöhnten Lehrpersonen weitergeführt werde. Sodann entstehe der Anspruch auf das Dienstaltersgeschenk gemäss § 14 LDLP erst nach Ablauf der im Dekret genannten Perioden. Fallspezifisch stellte die Vorinstanz fest, der Beschwerdeführer sei unbestrittenermassen seit dem 1. August 1998 angestellt gewesen, womit die Anstellungsdauer von 20 Jahren am 31. Juli 2018 geendet habe. Der Anspruch auf das Dienstaltersgeschenk sei somit am 1. August 2018 entstanden und unter den gegebenen weiteren Voraussetzungen frühestens am 1. August 2018 fällig geworden. Zu diesem Zeitpunkt habe sich der Beschwerdeführer bereits in gekündigter Stellung befunden, da die Kündigung am 2. November 2017 (per 31. Juli 2018) ausgesprochen worden sei. Da seine Lehrtätigkeit unbestrittenermassen in keiner anderen Schule mit direkt vom Kanton entlöhnten Lehrpersonen weitergeführt worden sei, stehe dem Beschwerdeführer nach § 47 Abs. 3 VALL kein Dienstaltersgeschenk zu.

E. 4.1

Der Beschwerdeführer rügt zunächst eine Verletzung der Begründungspflicht (Art. 29 Abs. 2 BV). Die Vorinstanz habe nicht hinreichend begründet, weshalb das Dienstaltersgeschenk erst am 1. August 2018 und nicht schon am 31. Juli 2018 fällig gewesen sei.

E. 4.2

Diese Rüge verfängt nicht. Die Vorinstanz begründete die Fälligkeit per 1. August 2018 damit, dass diese nicht vor ihrer Entstehung eintreten könne. Gemäss § 14 LDLP entstehe der Anspruch erst nach Ablauf der im Dekret genannten Perioden. Vorliegend habe die Anstellungsdauer von 20 Jahren am 31. Juli 2018 geendet, weshalb der Anspruch nach Ablauf dieser Periode, somit am 1. August 2018 entstanden sei. Daraus folge, dass das Dienstaltersgeschenk frühestens am 1. August 2018 fällig geworden sei. Von einer Verletzung der Begründungspflicht kann keine Rede sein. Eine sachgerechte Anfechtung des vorinstanzlichen Entscheids war denn auch möglich (vgl. BGE 142 III 433 E. 4.3.2 S. 436 mit Hinweisen).

E. 5

Sodann rügt der Beschwerdeführer eine Verletzung des Willkürverbots (Art. 9 BV).

E. 5.1

Inwiefern die Vorinstanz den Zeitpunkt der Fälligkeit willkürlich festgelegt haben soll, wird in der Beschwerde nicht in einer den Anforderungen von Art. 106 Abs. 2 BGG genügenden Weise dargelegt (vgl. E. 1.2 hiervor). Darauf ist nicht weiter einzugehen. Im Übrigen zeigt der Beschwerdeführer nicht auf, was er aus einem Fälligkeitstermin am 31. Juli 2018 zu seinen Gunsten ableiten könnte, nachdem er sich auch in diesem Zeitpunkt in gekündigter Stellung befand (vgl. § 47 Abs. 3 VALL).

E. 5.2

Sodann begründete die Vorinstanz nachvollziehbar, weshalb der Entscheid des Verwaltungsgerichts vom 6. Mai 2019 nichts am fehlenden Anspruch auf das Dienstaltersgeschenk ändere. In diesem Entscheid habe das Verwaltungsgericht zwar festgehalten, dass die Kündigung vom 2. November 2017 materiell widerrechtlich sei, weil der Beschwerdeführer nicht abgemahnt worden sei. Eine Nichtigkeit der Verfügung sei aber nicht festgestellt worden. In solchen Fällen bleibe die Kündigung trotz ihrer Widerrechtlichkeit rechtsgültig. Die Mahnung sei mithin nicht Gültigkeitsvoraussetzung für eine spätere Kündigung. Weiter hielt die Vorinstanz fest, es fehlten vorliegend Anhaltspunkte für ein treuwidriges oder gar rechtsmissbräuchliches Verhalten der Anstellungsbehörde. Wie dem Entscheid des Verwaltungsgerichts vom 6. Mai 2019 entnommen werden könne, sei dem Beschwerdeführer im Vorfeld der Kündigung durchaus ein Fehlverhalten vorzuwerfen gewesen. Indem die Anstellungsbehörde ihm ohne vorgängige Mahnung gekündigt habe, habe sie zwar gegen den Grundsatz der Verhältnismässigkeit verstossen. Ihr Verhalten könne jedoch angesichts der Tatsache, dass sich die Kündigung auf sachliche Gründe gestützt habe, nicht als treuwidrig bezeichnet werden. Es bestehe zudem keinerlei Grund zur Annahme, die Anstellungsbehörde habe dem Beschwerdeführer per 31. Juli 2018 gekündigt, um seinen Anspruch auf Erhalt eines Dienstaltersgeschenks zu vereiteln. Somit vermöge auch Art. 156 OR keinen Anspruch des Beschwerdeführers auf Ausrichtung eines Dienstaltersgeschenks zu begründen.

E. 5.3

Der Beschwerdeführer bringt dagegen vor, bereits die Kündigung ohne vorgängige Mahnung stelle ein treuwidriges Verhalten der Anstellungsbehörde dar. Diese habe den Eindruck erweckt, ihn unbedingt umgehend loszuwerden, um noch weitere Ansprüche zu vereiteln. Hätte sie sich an das vorgeschriebene Verfahren gehalten, so hätte er die Chance gehabt, sich zu verbessern und einer Kündigung zu entgehen. Diese Möglichkeit sei ihm jedoch vereitelt worden. Mit diesen - weitgehend appellatorischen - Vorbringen vermag der Beschwerdeführer keine willkürliche Anwendung von kantonalem Recht aufzuzeigen. Dass die Anstellungsbehörde den Beschwerdeführer unbedingt loswerden wollte, wie dieser in seiner Beschwerde andeutet, ist durch nichts belegt. Wenn die Vorinstanz trotz unterlassener Mahnung seitens der Anstellungsbehörde ein treuwidriges Verhalten derselben verneinte, so erscheint dies nicht geradezu unhaltbar. Es trifft ferner - entgegen der Behauptung des Beschwerdeführers - nicht zu, dass die Vorinstanz den Aspekt der widerrechtlichen Kündigung ausser Acht gelassen hätte. Vielmehr berücksichtigte sie, dass trotz widerrechtlicher Kündigung sachliche Gründe für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses bestanden. Daraus leitete sie ab, dass der Anstellungsbehörde kein

treuwidriges Verhalten vorgeworfen werden könne. Diese Beurteilung erscheint nicht willkürlich. Für die Annahme von Willkür genügt es denn auch nicht, dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar als zutreffender erscheinen mag (vgl. E. 1.3 hiervor).

E. 6

Die offensichtlich unbegründete Beschwerde wird im vereinfachten Verfahren nach Art. 109 Abs. 2 lit. a BGG - ohne Durchführung des Schriftenwechsels mit summarischer Begründung unter Verweis auf den kantonalen Entscheid (Art. 102 Abs. 1 und Art. 109 Abs. 3 BGG) - erledigt.

E. 7

Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend sind die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer aufzuerlegen (Art. 66 Abs. 1 BGG).

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