

BS_APPELLATIONSGERICHT VD.2017.207 vom 8. März 2018

BS Appellationsgericht, 2018-03-08, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bs_appellationsgericht_VD.2017.207

FR: BS_APPELLATIONSGERICHT VD.2017.207 du 8 mars 2018

IT: BS_APPELLATIONSGERICHT VD.2017.207 del 8 marzo 2018

Erwägungen

E. 1

1.1 Gemäss § 40 Abs. 1 des Personalgesetzes (PG, SG 162.100) können Verfügungen betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses mittels Rekurs bei der Personalrekurskommission angefochten werden. Deren Entscheid unterliegt nach § 40 Abs. 1 i.V.m. § 43 PG dem Rekurs an das Verwaltungsgericht, das in der Besetzung mit drei Mitgliedern entscheidet. Unter Vorbehalt abweichender Bestimmungen des Personalgesetzes gelten gemäss § 40 Abs. 5 PG für das Verfahren die Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRPG, SG 270.100; vgl. zum Ganzen Meyer, Staatspersonal, in: Buser [Hrsg.], Neues Handbuch des Staats- und Verwaltungsrechts des Kantons Basel-Stadt, Basel 2008, S. 667, 700 f.).

1.2 Der Rekurrent ist durch den angefochtenen Nichteintretensentscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung. Er ist deshalb gemäss § 13 Abs. 1 VRPG zum Rekurs berechtigt. Auf den frist- und formgerecht eingereichten Rekurs ist demzufolge einzutreten.

1.3 Die Kognition des Verwaltungsgerichts richtet sich nach der allgemeinen Bestimmung von § 8 VRPG. Demnach prüft das Gericht insbesondere, ob die Personalrekurskommission das öffentliche Recht nicht oder nicht richtig angewandt, den Sachverhalt unrichtig festgestellt, wesentliche Form- oder Verfahrensvorschriften verletzt oder von dem ihr zustehenden Ermessen einen unzulässigen Gebrauch gemacht hat (statt vieler VGE VD.2016.77 vom 3. November 2016 E. 1.3).

E. 2

Zur Begründung ihres Nichteintretensentscheids erwog die Personalrekurskommission, der Rekurs richte sich unbestrittenermassen nicht gegen eine förmlich ergangene Verfügung. Vielmehr beantrage der Rekurrent die Feststellung, dass der Entzug der Unterrichtstätigkeit in der Klasse [...] im Gymnasium B_____ für Mathematikunterricht ab November 2016, die Nichtzuteilung eines Pensums für das Schuljahr 2017/2018 und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 31. Oktober 2017 nichtig seien (angefochtener Entscheid, E. II.1a).

Mit Bezug auf den Entzug der Unterrichtstätigkeit in der Klasse [...] stellte die Personalrekurskommission fest, dass dem Rekurrenten mit dem Ablauf des Schuljahres 2016/2017 und der Auflösung der Klasse [...] kein aktuelles Rechtsschutzinteresse mehr an der Beurteilung dieser Frage zukomme. Es könne daher offenbleiben, ob die Massnahme disziplinarisch motiviert gewesen sei oder im Sinn von § 12 Abs.

E. 3

Mit seinem Rekurs rügt der Rekurrent zunächst, dass die Personalrekurskommission seine Rechtsbegehren falsch interpretiert habe. Er habe entgegen deren Auffassung nicht bloss die Feststellung der Nichtigkeit der Handlungen und Massnahmen, sondern auch deren Aufhebung beantragt. Damit sei auch eine Anfechtung der Handlungen und Massnahmen erfolgt. Daher sei die Auffassung der Personalrekurskommission falsch, wonach er nicht die Aufhebung einer Kündigung, sondern die Feststellung des Bestands eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses verlangt habe (Rekurs, Rz. 36 und 37). Des Weiteren macht der Rekurrent geltend, dass er nicht gekündigt habe und dass auch keine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorliege. Es habe ihm der Wille gefehlt, das Arbeitsverhältnis per 31. Oktober 2017 zu beenden (Rekurs, Rz. 39). Zwar gebe es keine Formvorschriften für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen. Gleichwohl müsse eine solche Auflösung aber aufgrund der Aktenführungspflicht dokumentiert werden. Sie könne nicht im Fragebogen des Personalgesprächs vom September 2016 gesehen werden. Es sei allein um eine Frühpensionierung gegangen, für die es an der notwendigen Vereinbarung und Genehmigung durch den Departementsvorsteher fehle. Eine Kündigung sei nie beabsichtigt gewesen (Rekurs, Rz. 41 bis 44). Somit bleibe nur noch die Möglichkeit einer Arbeitgeberkündigung. Eine solche sei nicht in der erforderlichen Form ausgesprochen worden (Rekurs, Rz. 45). Die Anstellungsbehörde habe sich zwar auf den Standpunkt gestellt, es liege eine Kündigung durch den Arbeitnehmer vor. Dies hätte die Personalrekurskommission aber materiell prüfen müssen. Es lägen jedoch klare Umstände für eine formell unkorrekte Arbeitgeberkündigung vor. Dafür sprächen der Lehrpersonenüberschuss im Schuljahr 2017/2018, die Auseinandersetzungen bezüglich seiner Lehrtätigkeit in der Klasse [...] und der Einzüge von Mobiltelefonen, der ursprüngliche Versuch, die mit dem Entzug der Klasse [...] erfolgte Teilfreistellung über das Stundenguthaben abzurechnen, die fehlende formelle Beendigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers, die fehlende korrekte Behandlung einer Frühpensionierung und die im Vergleichsvorschlag festgehaltene Ansicht, dass der Rekurrent seine Kündigung bestätigen müsse. Für eine Arbeitgeberkündigung sprächen auch die zeitliche Abfolge der Ereignisse und die Behandlung der strittigen Personalsache (Rekurs, Rz. 47 und 48).

E. 3.2

S. 378), das Vergabeverfahren (BGE 137 II 313 E. 3.3.3 S. 322) und das öffentliche Personalrecht (BGer 8C_227/2014 vom 18. Februar 2015 E. 2.1) übertragen. Demnach ist die Zuständigkeit der Personalrekurskommission von einer Wahrscheinlichkeitsbeurteilung der relevanten Sachfrage abhängig zu machen (VGE VD.2014.78 vom 20. Mai 2015 E. 2.3).

4.2.4 Vorliegend bestreitet die Anstellungsbehörde, das Arbeitsverhältnis gekündigt zu haben (Stellungnahme vom 2. Juni 2017, Rz. 12; Vernehmlassung vom 30. November 2017, Rz. 24, zu Ziffer 38). Auch der Rekurrent selber macht primär geltend, dass die Anstellungsbehörde die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht auf eine eigene, einseitig vorgenommene Kündigung stütze, sondern fälschlicherweise aus einer von ihm selber vorgenommenen Kündigung ableite (Rekurs, Rz. 46 f.). Eine von der Anstellungsbehörde vorgenommene Kündigung leitet er allein im Umkehrschluss aus dem Umstand ab, dass weder eine Kündigung durch ihn noch eine einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorliege, weshalb das Verhalten als konkludente Kündigung durch die Anstellungsbehörde verstanden werden müsse. Die Voraussetzungen der Kündigung

durch die Anstellungsbehörde verneint er dann aber wieder (Rekurs, Rz. 45-51).

Das Arbeitsverhältnis wurde unbestrittenermassen nicht durch eine förmliche Kündigung mittels Verfügung der Anstellungsbehörde gekündigt. Eine unförmliche Kündigung ohne Verfügung bestreitet die Anstellungsbehörde unter Verweis auf die Äusserungen des Rekurrenten in Bezug auf seine frühzeitige Pensionierung. Anlässlich des Personalgesprächs vom 6. September 2016 machte der Rekurrent entsprechende Äusserungen, welche die Anstellungsbehörde als verbindlich betrachtete. Im Fragebogen zum Personalgespräch hielten die Rektorin und der Rekurrent die Pensionierung per 31.10.17 fest. Der Rekurrent bestätigte unterschriftlich seine geäusserte Absicht, sich per 31. Oktober 2017 pensionieren zu lassen (Beilage 12 zum Rekurs vom 28. April 2017). Im Anschluss an dieses Gespräch berechneten das Gymnasium und das Erziehungsdepartement das Stundenguthaben bei einer Pensionierung per 31. Oktober 2017. In einer entsprechenden E-Mail-Korrespondenz machte der Rekurrent die Schule auf einen Überlegungsfehler aufmerksam (vgl. Beilagen 13 und 14 zum Rekurs vom 28. April 2017). Nachdem die Schulleitung den Fehler korrigiert hatte, erklärte der Rekurrent gegenüber der Verwaltungsleiterin des Gymnasiums: ■Besten Dank für deine Abklärungen und die Antwort.■ (vgl. E-Mail des Rekurrenten vom 24. Oktober 2016, Beilage 3 zur Vernehmlassung vom 30. November 2017). Daraus schloss die Schulleitung, dass der Rekurrent mit der Berechnung einverstanden ist und an der geäusserten Absicht festhält, sich per 31. Oktober 2017 pensionieren zu lassen. Im Verlauf der darauf folgenden Auseinandersetzung behaftete die Schulleitung den Rekurrenten auf seine Äusserungen, während der Rekurrent sich im Januar 2017 nicht mehr frühzeitig pensionieren lassen wollte (vgl. E-Mail des Rekurrenten vom 31. Januar 2017, Beilage 6 zur Vernehmlassung vom 30. November 2017). Aus dem Fragebogen zum Personalgespräch und der anschliessenden E-Mail-Korrespondenz ergibt sich aber, dass der Rekurrent zuvor die Absicht geäussert hat, sich per 31. Oktober 2017 pensionieren zu lassen, und dass die Schulleitung damit einverstanden gewesen ist. Aufgrund dieser Umstände vermag der Rekurrent nicht mit der für doppelrelevante Tatsachen erforderlichen Wahrscheinlichkeit zu belegen, dass die Schulleitung das Arbeitsverhältnis ■ konkludent ■ gekündigt hat.

4.2.5 Daraus folgt, dass nicht von einer gewissen Wahrscheinlichkeit des Vorliegens einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde ausgegangen werden kann. Dementsprechend kam die Personalrekurskommission im Rahmen der Zuständigkeitsprüfung zutreffend zum Schluss, dass die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis nicht beendet hat. Sie verneinte daher zu Recht ihre Zuständigkeit zur Beurteilung des Rekurses in Bezug auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die damit verbundene Nichtzuteilung eines Pensums.

Daher braucht auf die weiteren Rügen des Rekurrenten nicht eingegangen zu werden. Insbesondere ist in diesem Verfahren offenzulassen, ob die Schulbehörden zu Recht von einer Kündigung durch den Rekurrenten ausgegangen sind.

E. 4

4.1 Gegenstand des Rekursverfahrens ist gemäss den Rechtsbegehren des Rekurrenten und deren Begründung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 31. Oktober 2017 (vgl. Rechtsbegehren 2) und damit zusammenhängend die Nichtzuteilung von Lektionen an den Rekurrenten für das Schuljahr 2017/2018 (vgl. Rechtsbegehren 3). Kein Verfahrensgegenstand vor dem Verwaltungsgericht ist demgegenüber der auf ein fehlendes

aktuelles Rechtsschutzinteresse gestützte Nichteintretensentscheid bezüglich des Entzugs der Unterrichtstätigkeit in der Klasse [...] während des Schuljahres 2016/2017.

E. 4.2

4.2.1 Die Personalrekurskommission begründete das Nichteintreten auf den Rekurs in Bezug auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die Nichtzuteilung von Lektionen in erster Linie damit, dass sie für die Beurteilung von Kündigungen seitens des Angestellten nicht zuständig sei (angefochtener Entscheid, E. II.3).

4.2.2 Die mit Rekurs an die Personalrekurskommission anfechtbaren personalrechtlichen Verfügungen werden in § 40 Abs. 1 PG abschliessend umschrieben (VGE VD.2015.157 vom 4. Februar 2016 E. 2.1). Danach ist die Zuständigkeit der Personalrekurskommission im Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auf die Beurteilung von Verfügungen betreffend Kündigung, fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Abfindungen nach § 36 Abs. 1 PG beschränkt. Daneben ist die Personalrekurskommission zur Beurteilung von Rekursen gegen Verfügungen über Massnahmen während des Arbeitsverhältnisses gemäss den §§ 24 und 25 PG zuständig. Für alle anderen personalrechtlichen Massnahmen gilt der übliche Rechtsweg gemäss § 41 Abs. 2 des Organisationsgesetzes (OG, SG 153.100). Da mittels Verfügung nur die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis auflösen kann (vgl. § 29 PG), fällt nur die Beurteilung von Kündigungen (bzw. fristlosen Auflösungen des Arbeitsverhältnisses) durch die Anstellungsbehörde in die Zuständigkeit der Personalrekurskommission. Streitigkeiten über Anstellungsbeendigungen durch den Angestellten sind demgegenüber auf dem üblichen Rechtsweg gemäss § 41 Abs. 2 OG auszutragen. Es bleibt somit zu prüfen, ob die Personalrekurskommission zu Recht nicht davon ausgegangen ist, dass die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis beendet hat.

4.2.3 Für die Bestimmung des Rechtswegs kommt es nicht allein auf die Bezeichnung der angefochtenen Verfügung respektive des Verhaltens an, aus dem eine konkludent vorgenommene Verfügung abgeleitet wird. Vielmehr ist eine Beurteilung des streitigen Rechtsverhältnisses zugrunde zu legen, wofür die verwendeten Begriffe zwar zu berücksichtigen, aber nicht allein ausschlaggebend sind (so mit Bezug auf Massnahmen nach §§ 24 und 25 PG: VGE VD.2014.78 vom 20. Mai 2015 E. 2.3, mit Hinweis auf BGE 100 Ib 21 E. 1b S. 25). Das Vorliegen einer von der Anstellungsbehörde vorgenommenen Kündigung bildet dabei nicht nur eine Eintretensvoraussetzung, sondern gleichzeitig auch eine materielle Hauptfrage des Prozesses. Es handelt sich somit um eine sogenannte doppelrelevante Tatsache. Nach der Rechtsprechung genügt es zur Begründung der Zuständigkeit, wenn die Tatsache, die gleichzeitig für das Eintreten und für die materielle Begründetheit des Rechtsmittels erheblich ist, mit einer ■gewissen Wahrscheinlichkeit■ vorliegt. Dieser im Zivilprozess entwickelte Grundsatz (BGE 131 III 153 E. 5.1 S. 157, mit Hinweisen) wurde in der Rechtsprechung auch auf den Sozialversicherungsprozess (BGE 135 V 373 E.

E. 5

Aus den vorstehenden Erwägungen folgt, dass der Rekurs sich als unbegründet erweist und daher abzuweisen ist. Das Verfahren ist kostenlos (§ 40 Abs. 4 PG). Aufgrund seines Unterliegens trägt der Rekurrent seine Vertretungskosten selber. Zu Gunsten der Vorinstanz und der ursprünglich verfügenden Behörde werden keine Parteientschädigungen zugesprochen (§ 30 Abs. 1 Satz 3 VRPG). Dies gilt auch dann, wenn nicht eine Verfügung,

sondern ein sonstiges Verhalten einer Behörde Ausgangspunkt und Anfechtungsobjekt eines Verfahrens bildet.

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