

FR_GERICHTE 601 2022 85 vom 9. Oktober 2023

FR Kantonsgericht, 2023-10-09, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2022_85

FR: FR_GERICHTE 601 2022 85 du 9 octobre 2023

IT: FR_GERICHTE 601 2022 85 del 9 ottobre 2023

Regeste

Urteil des I. Verwaltungsgerichtshofes des Kantonsgerichts | Amtsträger der Gemeinwesen

Erwägungen

E. 1

Als Dienstleiterin des Bereichs Pflege des FNPG ist die Beschwerdeführerin nach Art. 34 Abs. 1 des kantonalen Gesetzes vom 5. Oktober 2006 über die Organisation der Pflege im Bereich psychische Gesundheit (PGG; SGF 822.2.1) dem kantonalen Gesetz vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal (StPG; SGF 122.70.1) und dem kantonalen Reglement vom 17. Dezember 2002 über das Staatspersonal (StPR; SGF 122.70.11) unterstellt.

Kantonsgericht KG Seite 4 von 13

E. 2.1

Das Kantonsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (Art. 132 Abs. 1 und 133 Abs. 1 StPG i.V.m. Art. 4 Abs. 1 PGG und Art. 114 Abs. 1 Bst. b des kantonalen Gesetzes vom 23. Mai 1991 über die Verwaltungsrechtspflege [VRG; SGF 150.1]). Die Beschwerdeführerin ist zur Ergreifung des Rechtsmittels legitimiert (Art. 76 VRG). Der Kostenvorschuss wurde fristgerecht bezahlt (Art. 128 VRG). Die Beschwerde wurde frist- und formgerecht eingereicht (Art. 79 Abs. 1 VRG).

E. 2.2

Gegenstand der angefochtenen Verfügung vom 15. Juni 2022 ist die Kündigung des Dienstverhältnisses mit der Beschwerdeführerin während der Probezeit. Soweit die Beschwerdeführerin die Missbräuchlichkeit der Kündigung rügt und hierfür eine Entschädigung geltend macht (Rechtsbegehren 3), ist auf die Beschwerde ohne weiteres einzutreten.

E. 2.3

Bleibt hinsichtlich des Eintretens zu prüfen, wie es sich mit den von der Beschwerdeführerin darüber hinaus geltend gemachten Lohndifferenzen (Rechtsbegehren 2) sowie dem Umgang mit ihren persönlichen Daten auf dem Computer (Rechtsbegehren 4) verhält, welche nicht Gegenstand der angefochtenen Verfügung bilden. Gemäss Art. 81 Abs. 3 VRG kann die beschwerdeführende Person in der Beschwerdeschrift keine Begehren stellen, die ausserhalb des Fragenkreises liegen, der Gegenstand des vorangegangenen Verfahrens war. Im verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahren sind grundsätzlich nur Rechtsverhältnisse zu überprüfen und zu beurteilen, zu denen die zuständige Verwaltungsbehörde vorgängig verbindlich – in Form einer Verfügung – Stellung genommen hat. Insoweit bestimmt die angefochtene Verfügung den beschwerdeweise

weiterziehbaren Anfechtungsgegenstand. Umgekehrt fehlt es an einem Anfechtungsgegenstand und somit an einer Sachurteilsvoraussetzung, wenn und insoweit keine Verfügung ergangen ist. Als Streitgegenstand im Beschwerdeverfahren demgegenüber gilt das Rechtsverhältnis nur noch in dem Umfang, in dem es im Streit liegt. Beschwerdebegehren, die neue, in der angefochtenen Verfügung nicht geregelte Fragen aufwerfen, überschreiten den Streitgegenstand und sind deshalb unzulässig. Denn in einem Rechtsmittelverfahren kann der Gegenstand grundsätzlich nur eingeschränkt, aber nicht ausgeweitet werden. Was Streitgegenstand ist, bestimmt sich nach dem angefochtenen Entscheid und den Parteibegehren (BGE 131 V 164 E. 2.1; 133 II 35 E. 2).

Vermögensrechtliche Ansprüche im Zusammenhang mit einer Kündigung sind grundsätzlich im Verfahren betreffend die Anfechtung der Kündigung zu beurteilen. Es bedarf diesbezüglich keiner zusätzlichen Verfügung über die geltend gemachten Forderungen. Die betroffene Person kann in ihrem Rechtsmittel gegen die Kündigungsverfügung ihre vermögensrechtlichen Forderungen geltend machen. Der angestellten Person steht es aber demgegenüber auch frei, ihre Forderungen erst in einem späteren Verfahren separat geltend zu machen, wenn in der Kündigungsverfügung diesbezüglich nichts verfügt wurde (Urteil KG FR 601 2013 26 vom 12. Februar 2014 E. 8d, bestätigt in Urteil BGer 8C_258/2014 vom 15. Dezember 2014 E. 3.3; ferner Urteil VG ZH VB.2013.00095 vom 12. Juni 2013 E. 2.3). Trotz dieser grundsätzlichen Möglichkeit der Beschwerdeführerin, vermögensrechtliche Ansprüche im Verfahren betreffend die Anfechtung der Kündigung geltend zu machen, kann es aber nicht Aufgabe des Kantonsgerichts sein, im Rechtsmittelverfahren als erste Instanz über diese Ansprüche ein Beweisverfahren durchzuführen und zu entscheiden (vorliegend muss insbesondere darüber befunden werden, ob und für wie lange eine Erhöhung des Pensums der Beschwerdeführerin vereinbart wurde; es fungiert diesbezüglich nur ein von der Vorinstanz unterzeichneter Nachtrag betreffend

Kantonsgericht KG Seite 5 von 13 die Monate Januar, Februar und März 2022 in den Akten; unklar verbleibt damit insbesondere der Zeitraum ab April 2022, der nur mündlich diskutiert wurde und über den divergierende Meinungen bestehen; hierzu sind weitere Beweismassnahmen erforderlich). Vielmehr muss die Anstellungsbehörde als zuständige Erstinstanz vorab über die entsprechenden Anträge befinden. Das gilt auch dann, wenn diese die Forderungen im Rechtsmittelverfahren bestreitet. Es liegt daher an der Vorinstanz, ein entsprechendes Beweisverfahren durchzuführen und anschliessend eine anfechtbare Verfügung zu erlassen, in der sie über die von der Beschwerdeführerin geltend gemachten vermögensrechtlichen Ansprüche aus dem Anstellungsvertrag befindet (vgl. in diesem Sinn bereits Urteil KG FR 601 2013 26 vom 12. Februar 2014 E. 8d, bestätigt in Urteil BGer 8C_258/2014 vom 15. Dezember 2014; vgl. zudem die Urteile KG FR 601 2020 8 vom 16. Juli 2021, wo auf eine Genugtuungsforderung nicht eingetreten wurde, und 601 2017 3 vom 8. Februar 2017, wo der Kläger angewiesen wurde, hinsichtlich der von ihm geltend gemachten Ansprüche zunächst den Erlass einer anfechtbaren Verfügung zu erwirken). Gleich verhält es sich mit dem Umgang mit den persönlichen Daten auf dem Computer. Folglich ist auf die Rechtsbegehren 2 und 4 nicht einzutreten. Es liegt an der Vorinstanz, betreffend die vermögensrechtlichen Ansprüche der Beschwerdeführerin aus Arbeitsvertrag sowie den Umgang mit ihren persönlichen Daten auf dem Computer eine anfechtbare Verfügung zu erlassen.

E. 3.1

Mit Beschwerde an das Kantonsgericht können nach Art. 77 VRG die Verletzung des Rechts einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts gerügt werden. Die Rüge der Unangemessenheit ist vorliegend ausgeschlossen (Art. 78 Abs. 2 VRG).

E. 3.2

Nach Art. 96a VRG hat die Beschwerdeinstanz Entscheide einer Behörde, der nach der Gesetzgebung ein weiter Ermessensspielraum zusteht, mit Zurückhaltung zu prüfen (Abs. 1). Dies gilt insbesondere für Entscheide über die Beurteilung der Arbeit, der Fähigkeiten und des Benehmens einer Person (Abs. 2 Bst. a). Das Kantonsgericht prüft daher auch die vorliegende personalrechtliche Angelegenheit mit Zurückhaltung. Es entfernt sich im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt nicht sein eigenes Ermessen an deren Stelle (vgl. auch HELBLING, in Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Bundespersonalgesetz, 2013, Art. 36 N. 30 mit Hinweisen; MERKER, Rechtsschutzsysteme im neuen öffentlichen Personalrecht, in Helbling/Poledna [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, 1999, S. 476 ff.; Urteile KG FR 601 2018 6 vom 30. Mai 2018 E. 2.2; 601 2013 119 vom 27. März 2015 E. 2; 601 2012 136 vom 29. November 2013 E. 2; Urteil BVGer A-7375/2007 vom 17. März 2008 E. 2).

E. 4

Das Kantonsgericht würdigt die Parteivorbringen und die Beweise frei (Art. 45 Abs. 2 VRG). Der Grundsatz der freien Beweiswürdigung besagt, dass allein die Überzeugung der entscheidenden Behörde massgebend dafür ist, ob eine bestimmte Tatsache aufgrund des bestehenden Beweismaterials als eingetreten zu betrachten ist oder nicht. Die entscheidberufene Behörde befindet selbst über die Zulassung eines Beweismittels und über dessen Beweiswert. Sie hat das Ergebnis der Sachverhaltsermittlung nach Massgabe der gesamten Umstände entsprechend dem Gewicht der vorliegenden Beweise zu werten. Sie ist nicht an starre Beweisregeln gebunden (BGE 130 II 482

Kantonsgericht KG Seite 6 von 13 E. 3.2; PLÜSS, in Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 3. Aufl. 2014, § 7 N. 136 ff.).

E. 5.1

Die Beschwerdeführerin rügt in formeller Hinsicht eine Verletzung des rechtlichen Gehörs. Sie macht namentlich geltend, dass sie den Bericht der Pflegedirektorin vom 12. Juni 2022 und das Protokoll der Besprechung mit dem Team der Station B. _____ vom 9. März 2022 erst nach der Kündigung habe einsehen können.

E. 5.2

Der von der Beschwerdeführerin angerufene Anspruch auf rechtliches Gehör ist Teilgehalt des allgemeinen Grundsatzes des fairen Verfahrens von Art. 6 Ziff. 1 der Konvention vom 4. November 1950 zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK; SR 0.101) und Art. 29 Abs. 1 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV; SR 101). Er wird auch durch Art. 29 Abs. 2 BV geschützt (BGE 134 I 140 E. 5.2). Auch das kantonale Recht sieht vor, dass die Parteien Anspruch auf rechtliches Gehör haben, bevor ein Entscheid getroffen wird (Art. 57 Abs. 1 VRG). Sie haben zudem das Recht, Tatsachen vorzubringen, Beweismittel anzubieten und rechtliche Erwägungen anzustellen (Art. 59 Abs. 1 VRG). Das Recht, angehört zu werden, ist formeller Natur. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs führt grundsätzlich ungeachtet der

Erfolgsaussichten der Beschwerde in der Sache selbst zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids (BGE 137 I 195 E. 2.2; 127 V 431 E. 3d/aa). Eine nicht besonders schwerwiegende Verletzung des rechtlichen Gehörs kann ausnahmsweise als geheilt gelten, wenn der Mangel im Verfahren vor der Rechtsmittelinstanz kompensiert wird, die betroffene Person namentlich die Möglichkeit erhält, sich vor einer Rechtsmittelinstanz zu äussern, welche die von der Gehörsverletzung betroffenen Aspekte mit derselben Kognition überprüfen kann wie die untere Instanz (BGE 138 II 77 E. 4 und 4.3; 137 I 195 E. 2.3.2 mit Hinweisen; Urteile KG FR 601 2017 127 vom 2. Mai 2018 E. 3.1; 601 2017 7 vom 31. Januar 2017 E. 4d/aa).

E. 5.3

Wie noch aufzuzeigen sein wird, kann die Anstellungsbehörde das Dienstverhältnis während der Probezeit ohne spezielles Verfahren und ohne Angabe von Gründen kündigen, solange sie die gesetzlich vorgeschriebenen Fristen einhält (vgl. nachstehende E. 6.3). Es stellt sich daher bereits aus diesem Grund die Frage, ob überhaupt eine Verletzung des rechtlichen Gehörs vorliegen kann. Diese Frage kann vorliegend aber offenbleiben, weil sich die Beschwerdeführerin im Beschwerdeverfahren vor Kantonsgericht umfassend äussern konnte. Das Kantonsgericht wiederum kann sowohl den Sachverhalt als auch die Rechtslage frei überprüfen (vgl. E. 3.1 und 4 hiervor). Selbst wenn die Vorinstanz durch ihr Handeln den Anspruch der Beschwerdeführerin auf rechtliches Gehör verletzt hätte, würde diese Verletzung im vorliegenden Verfahren geheilt (Urteil BGer 8C_419/2017 vom 16. April 2018 E. 4.3.2; Urteil KG FR 601 2018 104 vom 30. Oktober 2018 S. 6). Im Übrigen verlangt die Beschwerdeführerin ohnehin keine Aufhebung der Verfügung, wie sie bei Gehörsverletzungen die Folge wäre, sondern sie beschränkt sich auf die Geltendmachung einer Entschädigung zufolge Missbräuchlichkeit der Kündigung.

E. 6

Vorliegend hat die Vorinstanz das Anstellungsverhältnis mit der Beschwerdeführerin während der Probezeit mit Verfügung vom 15. Juni 2022 per Ende Juli 2022 aufgelöst. Die Beschwerdeführerin macht Entschädigungsansprüche zufolge Missbräuchlichkeit der Kündigung geltend.

Kantonsgericht KG Seite 7 von 13

E. 6.1

Die gesetzlichen Bestimmungen betreffend die ordentliche Beendigung des Dienstverhältnisses finden sich in Art. 36 ff. StPG. Namentlich darf die Anstellungsbehörde nach Art. 38 StPG die Kündigung (nur dann) aussprechen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Anforderungen der Funktion wegen mangelnder Leistungen oder Fähigkeiten oder aufgrund des Verhaltens nicht mehr erfüllt. Der Kündigung muss ein schriftliches und begründetes Mahnschreiben vorangehen, das früh genug übergeben wird, damit die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter innert nützlicher Frist den Anforderungen der Stelle gerecht werden kann (Art. 39 Abs. 1 StPG). Aus der gesetzlichen Systematik ergibt sich, dass sich diese Bestimmungen nur auf die ordentliche Beendigung des Dienstverhältnisses beziehen. Entsprechende öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse können grundsätzlich nur bei Vorliegen von besonderen Gründen gekündigt werden – im Gegensatz zum privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, bei dem Kündigungsfreiheit gilt.

E. 6.2

Die Kündigung während der Probezeit hingegen wird in Art. 31 StPG und somit systematisch vor der ordentlichen Kündigung (Art. 36 ff. StPG) geregelt. Nach Art. 31 Abs. 2 StPG kann das Dienstverhältnis während der Probezeit von beiden Parteien jederzeit gekündigt werden. Art. 46 StPG betreffend missbräuchliche Kündigung bleibt ausdrücklich vorbehalten. Gemäss Art. 46 Abs. 1 Bst. a StPG ist eine Kündigung insbesondere dann missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird aus einem Grund, der in der Person der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters liegt, es sei denn, dieser Grund stehe in einem Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis oder schade ernsthaft den Interessen des Staates. Die Anstellungsbehörde muss demnach keine besonderen Gründe für die Kündigung während der Probezeit vorbringen, wie dies bei der ordentlichen Kündigung der Fall ist, da der Gesetzgeber den Mitarbeitenden für die Dauer der Probezeit nicht den gleichen Kündigungsschutz einräumen wollte wie bei Kündigungen nach Ablauf der Probezeit. Die Anstellungsbehörde kann das Dienstverhältnis somit ohne spezielles Verfahren kündigen, solange sie die einschlägigen Kündigungsfristen (vgl. Art. 31 Abs. 3 StPG) einhält (Urteile KG FR 601 2017 7 vom 31. Januar 2017 E. 2b mit Verweis auf 601 2016 241 vom 29. Juni 2017; 601 2012 15 vom 23. August 2012 S. 6 f.; 601 2021 150 vom 14. Februar 2022 E. 3.1). Die Probezeit dient nämlich insbesondere dazu, dass sich die Parteien kennenlernen, was zur Schaffung eines Vertrauensverhältnisses notwendig ist. Sie erlaubt den Parteien abzuschätzen, ob sie die gegenseitigen Erwartungen erfüllen (vgl. dazu BGE 144 III 152 E. 4.2). Die Entscheidung über eine langfristige Bindung können die Parteien aufgrund der in der Probezeit gewonnenen Erkenntnisse grundsätzlich frei treffen. Diese Zweckbestimmung führt dazu, dass der Kündigung während der Probezeit zwangsläufig ein willkürliches Element anhaftet, das für sich alleine jedoch noch keinen Rechtsmissbrauch begründet. Gemäss dem Bundesgericht ist es zwar durchaus möglich, dass eine Kündigung während der Probezeit missbräuchlich ist, unter Berücksichtigung des Zwecks der Probezeit ist dies allerdings höchstens in Ausnahmesituationen der Fall. Vor Ablauf der Probezeit können die Parteien nicht darauf vertrauen, dass das Arbeitsverhältnis langfristig Bestand haben wird (vgl. zum Ganzen: BGE 134 III 108 E. 7.1.1; Urteile BGer 8C_518/2011 vom 18. April 2012 E. 6.1; 8C_649/2012 vom 14. Dezember 2012 E. 8.2). Da sich der Zweck der Probezeit beim öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis nicht von demjenigen des privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses unterscheidet, leuchtet nicht ein, weshalb bei Ersteren strengere Anforderungen an die missbräuchliche Kündigung während der Probezeit zu stellen wären, als dies gestützt auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung im Privatrecht der Fall ist. Eine missbräuchliche Kündigung ist demnach in der Regel jedenfalls dann ausgeschlossen, wenn sachliche Gründe für die Kündigung während der Probezeit vorliegen. Da das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien naturgemäss noch relativ vage ist, dürfen an diese Gründe im Vergleich zu den besonderen Gründen bei der Kündigung nach Ablauf

Kantonsgericht KG Seite 8 von 13 der Probezeit keine zu hohen Anforderungen gestellt werden. Ein Verschulden des Mitarbeiters ist nicht erforderlich. In diesem Sinne genügt es, um einer Kündigung die Missbräuchlichkeit abzuspüren, wenn festgestellt wird, dass es insbesondere aus persönlichen Gründen nicht möglich sein wird, das für die Ausübung der vorgesehenen Funktion absolut notwendige Vertrauensverhältnis herzustellen (vgl. dazu Urteile BGer 8C_518/2011 vom 18. April 2012 E. 6.2; KG FR 601 2022 43 vom 15. Juni 2022 E. 5.2; 601 2022 66 vom 5. November 2022 E. 6.2; 601 2017 7 vom 31. Januar 2017 E. 2b, jeweils mit Hinweisen). Gemäss Bundesgericht ist die Kündigung eines Probeverhältnisses durch die Verwaltung bereits zulässig, wenn aufgrund der

Wahrnehmungen der Vorgesetzten die Annahme hinreichend begründet erscheint, dass der Ausweis der Fähigkeit oder der Eignung nicht erbracht ist und voraussichtlich auch nicht mehr erbracht werden kann (vgl. BGE 120 Ib 134 E. 2a mit Hinweisen; Urteil KG FR 601 2008 157 vom 6. März 2009 E. 6a).

E. 6.3

Aus der angefochtenen Verfügung sowie den Eingaben der Vorinstanz im vorliegenden Verfahren ergibt sich, dass insbesondere der Bericht der Pflegedirektorin vom 12. Juni 2022 und die an der Besprechung vom 9. März 2022 thematisierten Punkte zur Kündigung geführt haben (zum Inhalt des Berichts und der Besprechung siehe nachstehende E. 6.4). In ihrer Stellungnahme vom 28. November 2022 weist die Vorinstanz zudem darauf hin, die Kündigung habe nichts mit den analytischen Fähigkeiten der Beschwerdeführerin zu tun. Zur Kündigung geführt hätten vielmehr die Verheimlichung von Anweisungen, die die Beschwerdeführerin bestimmten Abteilungen erteilt habe, ohne dass diese von der Pflegedirektorin bestätigt worden seien, sowie bedeutende Konflikte und Vertrauensbrüche, zu denen es in bestimmten Abteilungen gekommen sei. Diese Kumulation von Faktoren habe dazu geführt, dass das Vertrauensverhältnis, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderlich gewesen wäre, während der Probezeit nicht habe aufgebaut werden können. Die Beschwerdeführerin bestreitet die Vorwürfe, die anlässlich der Besprechung vom 9. März 2022 thematisiert und im Bericht vom 12. Juni 2022 festgehalten wurden. Sie führt an, dass sie ihre Aufgaben stets korrekt und zufriedenstellend erfüllt habe. Aus den Rückmeldungen, die sie von verschiedenen Personen erhalten habe, könne nicht geschlossen werden, dass sie den beruflichen Anforderungen nicht entsprochen habe. So habe sie im Rahmen der Rekrutierung explizit darauf aufmerksam gemacht, dass sie nicht zweisprachig sei, weshalb es missbräuchlich sei, ihr nun Schwierigkeiten mit der französischen Sprache vorzuwerfen; dies umso mehr, als die Pflegedirektorin bestätigt habe, dass ihre Sprachkenntnisse kein Hindernis für ihre Anstellung seien. Auch bei der Rekrutierung des Stationsleiters habe sie sich an das übliche, von der Vorinstanz praktizierte Verfahren gehalten und in der ersten Etappe des Prozesses allein gehandelt und in einer zweiten Etappe die Pflegedirektorin miteinbezogen habe. Komme hinzu, dass ihr vor der Kündigung nicht nur nie die Möglichkeit eingeräumt worden sei, zu den an der Teamsitzung vom 9. März 2022 formulierten Vorwürfen Stellung zu nehmen, sondern von der Vorinstanz auch nichts weiter unternommen worden sei, um diese Vorwürfe genauer zu untersuchen. So sei ihr ohne irgendwelche Interventionen und Informationen rund drei Monate nach der Sitzung ohne Vorwarnung einfach gekündigt worden. Ein weiteres Motiv für die Kündigung sei die Situation mit einer Praktikantin gewesen, die auf der Station B._____ ein "stage d'observation" absolviert habe und die von ihr ermahnt worden sei, weil sie Medikamente verabreicht, sich an CSI-Interventionen beteiligt und eine akut suizidale Patientin alleine betreut habe, was Praktikanten untersagt sei. Sie sei schockiert gewesen, als das Stationsteam eigenmächtig im gleichen Stil weitergemacht habe. Sie habe deshalb die Pflegedirektorin und den Verantwortlichen des Bereichs Bildung informiert, aber keine Rückmeldung erhalten, weshalb sie sich auch an das HR gewandt habe. Daraufhin sei sie von der Pflegedirektorin gerügt worden. Insgesamt sei festzuhalten, dass sie ihre Arbeit, für die sie angestellt worden sei, gut gemacht habe. Es dränge sich sogar der Verdacht auf, dass ihr am Ende genau deshalb gekündigt

Kantonsgericht KG Seite 9 von 13 worden sei, weil sie ihre Arbeit gemacht habe. So seien gewisse von ihr vorgebrachten Änderungs- vorschläge von der Vorinstanz nicht

gutgeheissen worden, weil diese nicht der "traditionellen frankophonen Kultur" des FNPG entsprechen würden. Die Kündigung erweise sich deshalb als missbräuchlich.

E. 6.4

Vorliegend ergibt sich aus den Akten, dass am 9. März 2022 eine Sitzung zwischen der Pflegedirektorin und 14 Personen des Teams der Station B. _____ stattgefunden hat. Diese Sitzung fand – auf Wunsch des Teams – unter Ausschluss der Beschwerdeführerin und des damaligen Stationsleiters statt. Gemäss dem Besprechungsprotokoll ("PV séance du 9 mars 2022") ging es zur Hauptsache um Vorwürfe gegenüber dem Stationsleiter. Betreffend die Beschwerdeführerin wurde geäussert, sie käme nur auf die Station, wenn es Probleme gäbe. Es wird ein Vorfall erwähnt, an dem die Beschwerdeführerin morgens alle Teammitglieder zu einer spontanen Besprechung für denselben Tag einberufen habe. Gegen Mittag (11.45 Uhr) habe sie diese ersatzlos abgesagt. Spätnachmittags (gegen 16.00 Uhr) sei sie dennoch auf die Abteilung gekommen und habe einen Teil des Teams zur Teilnahme an der eigentlich abgesagten Sitzung zwingen wollen, obwohl die Mehrheit des Teams seine Arbeit bereits beendet gehabt habe. Ausserdem wird von einem Vorfall berichtet, an dem die Beschwerdeführerin eine Mitarbeiterin dazu gezwungen habe, ihre Essenspause zu unterbrechen und an einer Besprechung zu übersetzen. Ausserdem hat die Pflegedirektorin am 12. Juni 2022 einen Bericht über die Tätigkeit der Beschwerdeführerin während der Probezeit verfasst ("Rapport relatif à l'activité produite durant la période probatoire de A. _____"), in dem sie bei dieser mehrere Problembereiche feststellte: sprachliche Probleme, Schwierigkeiten bei der Eingliederung in bestehende Organisationslogiken oder Arbeitsprozesse, Lücken in der Verhandlungs- und Kommunikationstechnik sowie Probleme im Management. Im Bericht werden einige Beispiele beschrieben, die beobachtet werden konnten. So habe die Beschwerdeführerin grosse Schwierigkeiten beim täglichen Kolloquium in der Pflegedirektion gehabt. Sie habe einen Stationsleiter (für die Station B. _____) rekrutiert, ohne sich an die Hierarchien zu halten oder mit dem Departement Rücksprache zu nehmen. Weiter habe die Beschwerdeführerin neue Praktiken bei der Aufnahme von Nachtpatienten angeordnet, ohne diese vorab der Direktion zur Genehmigung zu unterbreiten. Darauf angesprochen habe sie erwidert, dass sie diesbezüglich – aus sprachlichen Gründen – in ihren Intentionen nicht verstanden worden sei. Weiter hält der Bericht fest, die Beschwerdeführerin habe anlässlich einer Besprechung mit der Direktion eine Praxisänderung vorgeschlagen, wie Patienten das Pflegepersonal anzusprechen haben, weg von der bisherigen Adressierung mit dem Vornamen. Die Beschwerdeführerin habe jeglichen Kompromiss abgelehnt und erklärt, sie verweigere den weiteren Austausch, wenn die Direktion nicht beschliesse, dass der Vorname nicht mehr verwendet werden dürfe. Schliesslich hält die Pflegedirektorin auch die Geschehnisse fest, die zur bereits erwähnten Besprechung vom 9. März 2022 mit dem Team der Station B. _____ geführt haben.

E. 6.5

Die vorliegenden Akten, insbesondere der Bericht vom 12. Juni 2022, zeigen diverse Problembereiche auf, mit denen die Beschwerdeführerin auf der einen Seite und das Team der Station B. _____, die Pflegedirektorin und die Direktion der Vorinstanz auf der anderen Seite bereits kurze Zeit nach dem Stellenantritt der Beschwerdeführerin konfrontiert waren. Vorab ist die Situation rund um die Station B. _____ zu erwähnen. Aus den Rückmeldungen anlässlich der Sitzung vom 9. März 2022 geht klar hervor, dass sich das Team resp. zumindest ein grosser Teil davon mehr Präsenz der

Beschwerdeführerin auf der Station gewünscht hätte. Die Beschwerdeführerin sei nur auf die Station gekommen, wenn Probleme aufgetreten seien. Auch die beiden beschriebenen Vorfälle sowie die Tatsache, dass vorgängig der Wunsch geäussert worden

Kantonsgericht KG Seite 10 von 13 sei, dass die Sitzung vom 9. März 2022 ohne die Beschwerdeführerin stattfinden solle, unterstreichen das schwierige und angespannte Verhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und dem Team auf der Station B._____.

Aber auch das Verhältnis der Beschwerdeführerin zur Pflegedirektorin gestaltete sich nicht konfliktlos. Im Bericht der Pflegedirektorin sind mehrere konkrete Vorfälle beschrieben, in denen es zu Konflikten kam, sei dies in Zusammenhang mit der Rekrutierung eines neuen Stationsleiters, mit der Einführung von neuen Abläufen bei der Aufnahme von Nachtpatienten sowie mit der Ansprache des Pflegepersonals. Der Bericht zeigt damit gleich mehrere Bereiche auf, in denen es bereits kurze Zeit nach Stellenantritt zu Differenzen mit der Beschwerdeführerin gekommen ist. Kommt hinzu, dass die Beschwerdeführerin seit dem 3. März 2022 krankheitshalber zu 100 Prozent arbeitsunfähig war. Gemäss Vorakten musste die Vorinstanz die Beschwerdeführerin aber mehrmals auffordern, entsprechende Arztzeugnisse zu den Akten zu reichen, so mit E-Mail vom 17. März 2022 und Einschreiben vom 8. April 2022. Diesen Aufforderungen kam die Beschwerdeführerin indes erst mit Eingaben vom 14. April 2022 (Zeugnisse vom 17. und 28. März 2022), 21. April 2022 (Zeugnis vom 11. April 2022) und 28. April 2022 (Zeugnis vom 14. April 2022) nach. Sie hat somit die Zeugnisse ihres Arztes nicht umgehend an die Vorinstanz weitergeleitet, sondern damit bis zu einem Monat zugewartet, obschon von einer Mitarbeiterin in mittlerer Kaderstellung ohne Weiteres erwartet werden darf und muss, dass sie die Anstellungsbehörde in Abwesenheitsfällen unaufgefordert und regelmässig über den aktuellen Gesundheitszustand informiert. Dieser Obliegenheit und gesetzlichen Verpflichtung (vgl. Art. 76 Abs. 1 StPR) ist die Beschwerdeführerin nicht nachgekommen. Gleiches gilt hinsichtlich des nicht unterschrieben zurückgesandten Nachtrags zum Arbeitsvertrag. Zwischen der Beschwerdeführerin und der Pflegedirektorin resp. dem Personalverantwortlichen bestanden damit auch in diesem Bereich erhebliche Probleme in der Kommunikation. Die aufgezeigten Differenzen führten dazu, dass das für die Ausübung der Funktion als Dienstleiterin Pflege absolut notwendige Vertrauensverhältnis mit der Anstellungsbehörde bzw. Vorinstanz nicht hergestellt werden konnte. Diese Spannungen und Probleme stellen einen sachlichen Grund dar, das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin entsprechend dem Zweck der Probezeit zu kündigen, ohne dass (ausnahmsweise) von einem Missbrauch ausgegangen werden müsste (Urteil KG FR 601 2022 43 vom 15. Juni 2022 E. 6.2, mit weiteren Hinweisen). Aufgrund der Wahrnehmungen der Pflegedirektorin und damit der Vorinstanz erscheint die Annahme, dass die Fähigkeit bzw. Eignung der Beschwerdeführerin nicht genügend ausgewiesen werden, als begründet, und die Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit ist somit zulässig.

E. 6.6

Wer das Verschulden an dieser Gesamtsituation trägt bzw. wie schwerwiegend die Spannungen insbesondere auf der Station B._____ und die Sprachschwierigkeiten sowie Probleme im Management waren und wie genau in einem allfälligen Pflichtenheft und im Rekrutierungsverfahren auf die Notwendigkeit der Zweisprachigkeit hingewiesen werden muss, ist für die zu beurteilende Kündigung während der Probezeit letztlich nicht relevant. Die Feststellung der Vorinstanz, wonach sie gestützt auf die Gesamtbeurteilung

und die Gespräche mit den Vorgesetzten zum Schluss gekommen sei, dass die Beschwerdeführerin die Anforderungen der Funktion nicht erfülle, ist aufgrund der dargelegten Umstände sachlich begründet. Der Missbrauchstatbestand von Art. 46 Abs. 1 Bst. 1 StPG (Kündigung aus einem rein persönlichen Grund, welcher nicht in einem Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis steht und auch nicht ernsthaft den Interessen des Staates schadet) ist nicht erfüllt.

Kantonsgericht KG Seite 11 von 13 Das Vorliegen eines anderen Missbrauchstatbestands wird weder geltend gemacht, noch ergibt sich ein solcher aus den vorliegenden Akten. Dies gilt namentlich in Bezug auf Art. 46 Abs. 1 Bst. f StPG (Kündigung wegen Schwangerschaft, Mutterschaft oder Arbeitsunfähigkeit in Folge von Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder Mutterschaft), wurde doch der Beschwerdeführerin nicht wegen ihrer Krankschreibung gekündigt, sondern wegen der bereits erwähnten Schwierigkeiten und Differenzen. Deshalb und aufgrund der tiefen Anforderungen an die Kündigung während der Probezeit (vgl. die in E. 6.3 zitierte Rechtsprechung) fällt eine Missbräuchlichkeit der Kündigung vorliegend ausser Betracht.

E. 7

Auch die von der Beschwerdeführerin dagegen vorgebrachten Rügen ändern daran nichts:

E. 7.1

So finden sich in den Akten – abgesehen von den Ausführungen der Beschwerdeführerin – keine Hinweise darauf, dass die Kündigung aufgrund des Vorfalls mit der Praktikantin erfolgt ist. Der entsprechende Vorfall figuriert zwar in den Akten, die Vorinstanz erwähnt ihn aber insbesondere im Bericht vom 12. Juni 2022 – und auch ansonsten – nicht weiter.

E. 7.2

Es bestehen auch keine Anhaltspunkte dafür, dass die Vorinstanz der Beschwerdeführerin alleine wegen ihrer Sprachkenntnisse gekündigt hat. Vielmehr vermochte die Vorinstanz aufzuzeigen, dass sich aufgrund der sprachlichen Lücken der Beschwerdeführerin verschiedentlich und wiederholt Probleme in der Kommunikation ergeben haben. Die Kündigung erfolgte also nicht deshalb, weil die Beschwerdeführerin deutscher Muttersprache ist. Eine über diese Auswirkungen hinausgehende, missbräuchliche Anknüpfung der Kündigung an die Person der Beschwerdeführerin ist nicht erkennbar. Überdies hat die Beschwerdeführerin hinsichtlich der Zweisprachigkeit in ihren Bewerbungsunterlagen angegeben, zumindest über Grundkenntnisse in Französisch zu verfügen. Wenn die Vorinstanz aufgrund ihrer Eindrücke während der Probezeit zum Schluss gekommen ist, dass die sprachlichen Kenntnisse der Beschwerdeführerin nicht genügen, um die an die Arbeitsstelle gestellten Anforderungen zu erfüllen, handelte sie nicht missbräuchlich oder wider Treu und Glauben, dient doch die Probezeit gerade dazu abzuschätzen, ob die gegenseitigen Erwartungen erfüllt sind resp. erfüllt werden können.

E. 7.3

Es finden sich in den Akten im Übrigen auch keine Hinweise darauf, dass die Beschwerdeführerin aufgrund ihrer deutschschweizer Kultur entlassen wurde.

E. 7.4

Auch das allfällige Fehlen eines von den Vertragsparteien unterzeichneten Pflichtenhefts bezüglich der konkreten Arbeiten als Dienstleiterin des Bereichs Pflege ändert nichts am

Ergebnis. Vielmehr ist auch hier festzustellen, dass die Beschwerdeführerin ganz offensichtlich die Erwartungen der Vorinstanz nicht erfüllte, weshalb diese, nachdem verschiedene Probleme bezüglich der Arbeitsleistung der Beschwerdeführerin festgestellt werden konnten, berechtigt war, das Anstellungsverhältnis während der Probezeit zu kündigen.

E. 8.1

Das Kantonsgericht nimmt die zur Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts erforderlichen Abklärungen von Amtes wegen vor. Dabei ist es nicht an die Vorbringen und Beweisanträge der Parteien gebunden (Art. 45 Abs. 1 VRG). Ebenso wenig ist eine vorweggenommene Beweiswürdigung oder ein Indizienbeweis ausgeschlossen. Das Kantonsgericht kann einen Beweisantrag gestützt auf eine antizipierte Beweiswürdigung ablehnen (hierzu statt vieler BGE 134 I 140 E. 5.1 ff.,

Kantonsgericht KG Seite 12 von 13 insbesondere 5.3, mit Hinweisen). Es würdigt die Parteivorbringen und Beweise frei (Art. 45 Abs. 2 VRG).

E. 8.2

Da der für das vorliegende Beschwerdeverfahren massgebende Sachverhalt liquid ist und von den beantragten Beweisabnahmen (bspw. Einvernahme von Zeugen oder der Parteien) keine neuen rechtsrelevanten Erkenntnisse zu erwarten sind, die ein anderes Ergebnis indizieren würden, kann auf die Edition weiterer Unterlagen sowie die Einvernahme der Parteien und von Zeugen im Sinne einer antizipierten Beweiswürdigung verzichtet werden.

E. 9

Im Ergebnis ist damit die Beschwerde abzuweisen, soweit überhaupt darauf eingetreten werden kann, und die angefochtene Verfügung vom 15. Juni 2022 zu bestätigen.

E. 10.1

Für das vorliegende Beschwerdeverfahren in Personalangelegenheiten sind Gerichtskosten zu erheben, da der Streitwert CHF 30'000.- erreicht resp. übersteigt (Art. 134a Abs. 2 VRG i.V.m. Art. 114 Bst. c der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 [ZPO; SR 272]; vgl. Urteil KG FR 601 2022 84 vom 29. August 2022 E. 3). Die Gerichtskosten, die auf CHF 2'500.- festgelegt werden, sind dem Verfahrensausgang entsprechend der Beschwerdeführerin aufzuerlegen und mit dem geleisteten Kostenvorschuss zu verrechnen (Art. 134a Abs. 2 VRG; Art. 131 VRG; Art. 1 und 2 des kantonalen Tarifs vom 17. Dezember 1991 der Verfahrenskosten und Entschädigungen in der Verwaltungsjustiz [Tarif VJ; SGF 150.12]).

E. 10.2

Die Vorinstanz hat als obsiegende Partei Anspruch auf eine Parteientschädigung, da sie sich in einer analogen Situation befindet wie ein privater Arbeitgeber, der arbeitsvertragliche Rechte ausübt. Es muss davon ausgegangen werden, dass ihre Vermögensinteressen betroffen sind (Art. 137 ff. VRG; siehe auch Urteil KG FR 601 2016 231 vom 18. August 2017 E. 4 mit Hinweisen; BGE 136 I 39). Rechtsanwältin Suat Ayan macht gemäss der eingereichten Kostenliste vom 4. Oktober 2023 eine Parteientschädigung von insgesamt CHF 5'463.70 geltend (Honorar: CHF 4'937.45, mit einem Tarif von 250.-/h; Auslagen: CHF 135.65; MwSt. zu 7.7 Prozent: CHF 390.60). Die Kostennote erweist sich mit Blick auf die relative Komplexität der Materie als überhöht. Es rechtfertigt sich daher, die

Parteientschädigung für die Vorinstanz auf insgesamt CHF 3'769.50.- (Honorar inkl. Auslagen pauschal CHF 3'500.-; MwSt. zu 7.7 Prozent: CHF 269.50) festzulegen und der unterliegenden Beschwerdeführerin aufzuerlegen (Art. 141 Abs. 1 VRG). (Dispositiv auf der nächsten Seite)

Kantonsgericht KG Seite 13 von 13 Der Hof erkennt: I. Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird. II. Die Gerichtskosten von CHF 2'500.- werden A. _____ auferlegt und mit dem geleisteten Kostenvorschuss verrechnet. III. Dem Freiburger Netzwerk für psychische Gesundheit – Stationäres Behandlungszentrum wird zulasten von A. _____ eine Parteientschädigung in der Höhe von insgesamt CHF 3'769.50 (inkl. MwSt. zu 7.7 Prozent von CHF 269.50) zugesprochen. Diese ist direkt an Rechtsanwältin Suat Ayan zu überweisen. IV. Zustellung. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen ab Zustellung Beschwerde beim Bundesgericht eingereicht werden. Gegen die Festsetzung der Höhe der Verfahrenskosten und der Parteientschädigung ist innert 30 Tagen die Einsprache an die Behörde, die entschieden hat, zulässig, sofern nur dieser Teil des Entscheides angefochten wird (Art. 148 VRG). Freiburg, 9. Oktober 2023/tsc Die Präsidentin Der Gerichtsschreiber

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