

GL_GERICHTE GL-1382 vom 17. Dezember 2020

GL Gerichte, 2020-12-17, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gl_gerichte_GL-1382

FR: GL_GERICHTE GL-1382 du 17 décembre 2020

IT: GL_GERICHTE GL-1382 del 17 dicembre 2020

Erwägungen

E. 1

Römisch-katholische Kirchengemeinde[]

Beschwerdegegner

E. 2

Am 3. Oktober 2019 kündigte die römisch-katholische Kirchengemeinde [] das Anstellungsverhältnis mit A._____ innerhalb der Probezeit per 12. Oktober 2019. Als Begründung führte sie aus, obschon es methodisch und didaktisch nichts zu bemängeln gebe, sei es A._____ nicht gelungen, ihrem Auftrag, namentlich die zu unterrichtenden Kinder zu erreichen und ihnen ihr theologisches Wissen zu vermitteln, genügend nachzukommen. Die von A._____ am 12. Oktober 2019 dagegen erhobene Beschwerde, wies der Ausschuss des kantonalen katholischen Kirchenrates am 24. Juli 2020 ab.

E. 3

3.1Es bleibt zu Recht unbestritten, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der Beschwerdegegnerin 1 innerhalb der Probezeit von drei Monaten gekündigt (vgl. Art. 11 Abs. 1 der Personalverordnung) und die diesbezüglich vereinbarte Kündigungsfrist von fünf Tagen (vgl. Art. 11 Abs. 2 der Personalverordnung) eingehalten wurde. Strittig und zu prüfen bleibt, ob es für die vorliegende Kündigung während der Probezeit eines Grundes bedurfte und falls ja, ob die von der Beschwerdegegnerin 1 vorgebrachten Mängel als Begründung ausreichen bzw. die Kündigung weder missbräuchlich noch zur Unzeit erfolgte.

3.2Mit dem Beschwerdegegner 2 ist darin einig zu gehen, dass die streitbetroffene Kündigung während der Probezeit nicht ohne sachliche Begründung seitens der Anstellungsinstanz erfolgen durfte. So wird in der Personalverordnung zwar nicht explizit festgehalten, ob der in Art. 16 Abs. 3 Personalverordnung enthaltene Kündigungsschutz, wonach eine Kündigung nicht missbräuchlich sein darf und einen sachlich zureichenden Grund voraussetzt, auch bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit Anwendung findet. Jedoch verweist Art. 2 der Personalverordnung bei einer allfällig fehlenden Regelung unter anderem sinngemäss auf die Bestimmungen des kantonalen Gesetzes über das Personalwesen vom 5. Mai 2002 (Personalgesetz, PG). Art. 39 Abs. 2 PG setzt ganz allgemein für die ordentliche Kündigung ■ worunter auch die Kündigung während der Probezeit fällt ■ einen sachlich hinreichenden Grund voraus. Folglich ist davon auszugehen, dass der Kündigungsschutz gemäss Art. 16 Abs. 3 Personalverordnung auch bei der vorliegend zu beurteilenden Kündigung gilt.

E. 4

4.1 Aus dem Dargelegten ergibt sich, dass die Kündigung gestützt auf Art. 16 Abs. 3 Personalverordnung weder missbräuchlich noch ohne sachlich zureichenden Grund erfolgen durfte, wobei darauf hinzuweisen ist, dass dieser Kündigungsschutz mit dem zusätzlichen Erfordernis des sachlich zureichenden Kündigungsgrunds weiter geht als die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR). Sachlich begründet ist eine Kündigung dann, wenn die Weiterbeschäftigung der betreffenden angestellten Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht. Dies kann namentlich der Fall sein, wenn mangelhafte Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten vorliegen. 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.

Vorliegend ist aber zu berücksichtigen, dass die Kündigung noch innerhalb der Probezeit erfolgte. Die Kündigung eines Probeverhältnisses ist 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. Die Auflösung muss vom Betroffenen nicht verschuldet sein und kann sich auch auf objektive Gründe stützen. Die begründete Feststellung etwa, dass der sich um eine definitive Anstellung Bewerbende dem Stellenprofil nicht entspricht, reicht aus (BGE 120 Ib 134 E. 2a). Dies hat seinen Grund darin, dass die Probezeit den Parteien die Möglichkeit bieten soll, einander möglichst zwanglos kennenzulernen, was zur Schaffung eines Vertrauensverhältnisses notwendig ist. Sie erlaubt den Parteien abzuschätzen, ob sie die gegenseitigen Erwartungen erfüllen, und sie werden in die Lage versetzt, über die in Aussicht genommene langfristige Bindung in Kenntnis der konkreten Umstände zu urteilen. Vor Ablauf der Probezeit können beide Parteien mithin nicht darauf vertrauen, das Arbeitsverhältnis werde langfristig Bestand haben. Eine langfristige Planung ist in dieser Zeit nicht im gleichen Masse möglich wie nach Ablauf der Probefrist (BGer-Urteil 4A_11/2011 vom 16. Mai 2011 E. 1.3).

4.2 Die Beschwerdegegnerin 1 kündigte das Arbeitsverhältnis unter Hinweis, dass an der Tätigkeit der Beschwerdeführerin methodisch und didaktisch nichts zu bemängeln sei, Letztere die Kinder jedoch nicht erreichen und so ihr theologisches Wissen nicht vermitteln könne, was aber deren Auftrag sei. Diese Begründung, wonach die Beschwerdeführerin sinngemäss dem Stellenprofil nicht vollends entspreche und das für die vorgesehene Funktion notwendige Vertrauensverhältnis nicht habe aufgebaut werden können, genügt, zumal an den sachlichen Grund zur Kündigung während der Probezeit nach dem soeben Dargelegten keine allzu hohen Anforderungen gestellt werden. Sodann stimmt die Einschätzung der Beschwerdegegnerin 1 mit den Beobachtungen des Seelsorgers sowie ihres Kirchgemeindepräsidenten überein, welche anlässlich von Unterrichtsbesuchen übereinstimmend zum Schluss gelangten, dass die Beschwerdeführerin nicht geeignet sei, Schüler der Oberstufe zu unterrichten. Ferner ist die Nichteignung mit dem Verhalten der Lernenden und mit den Vorbringen des Pfarrers vereinbar, wobei es auch nicht widersprüchlich anmutet, dass der Beschwerdeführerin gleichzeitig ein methodisch und didaktisch einwandfreies Verhalten attestiert wurde. So gilt es selbst bei einer Lehrperson mit solchen Eigenschaften nicht ohne Weiteres als sicher, dass sie mit ihrem Vorgehen den Lehrstoff im Sinne der an sie gestellten Anforderungen und Erwartungen vermitteln kann, was im vorliegenden Fall nach Ansicht der Beschwerdegegnerin 1 offenbar nicht der Fall

war. Schliesslich verkennt die Beschwerdeführerin, dass die vorliegende Kündigung während des Schuljahrs nicht zur Unzeit erfolgte und sie mit Abschluss des Arbeitsvertrags auch nicht davon ausgehen durfte, dass sie ein ganzes Schuljahr unterrichten werde. Anderweitiges würde nämlich dazu führen, dass sämtliche Kündigungen während der Probezeit gegenüber Lehrpersonen als zur Unzeit angesehen werden müssten, was zu einem faktischen Verbot einer vertraglich vereinbarten Probezeit verkommen würde. Aus dem Gesagten folgt, dass die von der Beschwerdegegnerin 1 am 3. Oktober 2019 ausgesprochene Kündigung als sachlich begründet und weder als missbräuchlich noch als zur Unzeit erfolgt zu qualifizieren ist.

E. 5

Zusammenfassend verletzte die Beschwerdegegnerin 1 kein Recht, indem sie der Beschwerdeführerin unter Angabe ihrer Nichtgeeignetheit für das Stellenprofil innerhalb der Probezeit kündigte. Da die Kündigung sachlich begründet und weder missbräuchlich ist noch zur Unzeit erfolgte, hat die Beschwerdeführerin keinen Anspruch auf eine Abfindung, womit der vorliegend angefochtene Entscheid insgesamt nicht zu beanstanden ist. Daran ändert im Übrigen nichts, dass dieser in Form eines Zirkularbeschlusses erging. So entspricht dieses Vorgehen einerseits einer gängigen Praxis, andererseits findet auch bei dieser Methode eine kritische Würdigung und Interaktion zwischen den entscheidenden Personen statt. Darauf deutet auch das E-Mail des Beschwerdegegners 2 vom 16. Juli 2020 hin, in welchem um das Einverständnis der entscheidenden Personen gebeten und auf die Möglichkeit einer Beratung vor Entscheidfällung hingewiesen wurde. Im Übrigen ist keine Verletzung des rechtlichen Gehörs ersichtlich, zumal die Beschwerdegegnerin 1 glaubhaft dargelegt hat, dass die Beschwerdeführerin mittels Gesprächen jeweils auf Probleme hingewiesen und Lösungen mit ihr gesucht wurden, wobei diesem Vorgehen offenbar kein Erfolg beschieden war.

Dies führt zur Abweisung der Beschwerde.

III.

1.

Vorliegend ist nicht davon auszugehen, dass der Streitwert des vorliegenden Verfahrens, namentlich die von der Beschwerdeführerin angebehrte Abfindung in der Höhe eines Jahressalärs, über Fr. 30'000.- liegt, weshalb die Gerichtskosten auf die Staatskasse zu nehmen sind (Art. 135a Abs. 1 lit. b des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege vom 4. Mai 1986 [VRG]).

2.

Soweit die Beschwerdeführerin geltend macht, ihr seien die bereits bezahlten Anwaltskosten zurückzuerstatten, ist dies sinngemäss als Gesuch um Zusage einer Parteientschädigung zu verstehen. Mangels Obsiegens hat sie auf eine solche allerdings keinen Anspruch (vgl. Art. 138 Abs. 2 VRG). Ebenso wenig sind die Voraussetzungen für eine ausnahmsweise Zusage einer Parteientschädigung an den Beschwerdegegner 2 erfüllt (vgl. Art. 138 Abs. 4 VRG).

3.

Die Beschwerdeführerin ist darauf hinzuweisen, dass gemäss Art. 85 Abs. 1 lit. b des Bundesgesetzes über das Bundesgericht vom 17. Juni 2005 (BGG) die Beschwerde in

vermögensrechtlichen Angelegenheiten auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse unzulässig ist, wenn der Streitwert weniger als Fr. 15'000.- beträgt. Erreicht der Streitwert diesen massgebenden Betrag nicht, so ist die Beschwerde nach Art 85 Abs. 2 BGG dennoch zulässig, wenn sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt, wobei die Beschwerdeführerin diesen Nachweis bei Nichterreichen des Streitwerts zu erbringen hätte.

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