

GR_GERICHTE JAK 2014 30 vom 16. März 2015

GR Gerichte, 2015-03-16, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_JAK 2014 30](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_JAK_2014_30)

FR: GR_GERICHTE JAK 2014 30 du 16 mars 2015

IT: GR_GERICHTE JAK 2014 30 del 16 marzo 2015

Regeste

Wiederherstellung einer versäumten Frist / Kündigung | Administration Vorinstanzen
Sonstiges

Erwägungen

E. 1

VRG) nicht mit einer Rechtsmittelbelehrung versehen war. Dies hat zur Folge, dass die Anfechtungsfrist gemäss Art. 22 Abs. 2 VRG auf zwei Monate seit Mitteilung des Entscheides verlängert wird. Somit hätte X._____ ihre Beschwerde bis am 27. Oktober 2014 einreichen beziehungsweise der Post übergeben müssen. Dies hat sie jedoch nicht getan, sondern ihre Eingabe erst am 5. November 2014 dem Kantonsgericht überbracht, weshalb die Beschwerde grundsätzlich verspätet ist. X._____ hat aber mit Eingabe vom 5. November 2014 (vgl. act. A.1) ein Wiederherstellungsgesuch gestellt, worin sie unter Vorlage eines ärztlichen Attests geltend macht, sie sei aufgrund einer psychischen Blockade, welche bis zum 3. November 2014 gedauert habe, nicht in der Lage gewesen, die notwendigen Schritte fristgerecht zu tätigen. Es gilt somit in den nachfolgenden Erwägungen zu prüfen, ob die versäumte Frist wiederhergestellt werden kann.

E. 3

November 2014, räumte aber gleichzeitig ein, dass sie X._____ in dieser Zeit nur zweimal, nämlich am 12. September 2014 und am 3. November 2014, gesehen und untersucht habe. Am Schluss ihres Zeugnisses geht die Ärztin von der falschen Voraussetzung aus, dass X._____ beim Kantonsgericht angestellt gewesen sei. Offenbar veranlasste dies X._____ zu einer Intervention (act. A.6), weshalb ihr seitens der Justizaufsichtskammer eine Frist bis zum 10. Januar 2015 eingeräumt wurde, um von der Ärztin eine entsprechende Berichtigung beizubringen. Diese wurde von Dr. med. D._____ am 5. Januar 2015 (act. A.6) verfasst. Darin wird nur noch eine Handlungsunfähigkeit vom 27. August 2014 (Kündigung) bis zum 12. September 2014 (Datum der ersten Konsultation) bestätigt. Anlässlich des nächsten Arztbesuches vom 3. November 2014 konnte die Ärztin nur feststellen, dass X._____ wieder voll handlungsfähig war. Daraus folgt, dass die Ärztin eine komplette Handlungsunfähigkeit nur bis zum 12. September 2014 attestieren kann. Weil in der Folge bis zum 3. November 2014 keine Konsultationen mehr stattfanden, bleibt ungeklärt, wann zwischen dem 12. September 2014 und dem 3. November 2014 X._____ die volle Handlungsfähigkeit wieder erlangt hat. Insbesondere bleibt aufgrund der eingereichten ärztlichen Atteste unbewiesen, dass sie bis zum 27. Oktober 2014 - dem letzten Tag der Beschwerdefrist - in ihrer Handlungsfähigkeit derart eingeschränkt gewesen ist, dass sie nicht einmal einen Rechtsanwalt mit der Wahrung ihrer Interessen hätte beauftragen können. bb) Diese Schlussfolgerung deckt sich auch mit dem Ergebnis der Würdigung der weiteren Verfahrensakten. Gemäss der Aussage von C._____, der

Nachfolge- rin von X._____, habe jene die Nachricht betreffend ihre Kündigung sehr gefasst aufgenommen und den Rest der Woche normal weitergearbeitet. Auf Nachfrage hin habe X._____, geantwortet, C._____ müsse sich keine Sorgen machen. An- schliessend hat X._____ gemäss Zeitausweis im Personaldossier zwei Wochen Ferien bezogen. Anhaltspunkte dafür, dass sie in dieser Zeit krankgeschrieben war, gibt es keine. Gemäss der ihr selbst zu den Akten gereichten E-Mail von C._____ vom 10. Oktober 2014 (act. B.9) hat sie nach Ablauf der Ferien ihre Ar- beit am Bezirksgericht Y._____ wieder ordnungsgemäss aufgenommen. C._____ bestätigt darin eine ruhige, professionelle und mit grossem Verständnis vorge- nommene Einarbeitung, welche sie durch X._____ erfahren habe. Grundsätzlich dasselbe ergibt sich auch aus der Vernehmlassung des Bezirksgerichts Y._____ vom 14. November 2014 (act. A.3). Demnach soll X._____ vom 15. September 2014 bis zum 24. Oktober 2014 gearbeitet haben, ohne über irgendwelche ge- sundheitlichen Probleme zu klagen. Auch wenn ohne Weiteres nachvollziehbar ist, dass die Kündigung der Arbeitsstelle wenige Jahre vor der Pensionierung für die

Seite 8 — 12 Betroffene ohne Zweifel einen schweren Schlag bedeutet hat, und es verständlich ist, dass man in der ersten Zeit kaum einen klaren Gedanken fassen kann, fällt es andererseits schwer zu glauben, dass jemand durch ein solches Ereignis über Wochen völlig handlungsunfähig und nicht in der Lage ist, bei einer Fachperson um Rat zu fragen. bc) Da die Beweislast bezüglich des unverschuldeten Hindernisses X._____ obliegt, trifft sie die Folgen der Beweislosigkeit. Es ist somit festzuhalten, dass nicht bewiesen werden kann, dass sie wegen eines unverschuldeten Hindernisses die rechtzeitige Einreichung ihrer Beschwerde versäumt hat. Das Gesuch um Wiederherstellung der Beschwerdefrist ist demzufolge abzuweisen. Dies führt zur Feststellung, dass die Beschwerde vom 5. November 2014 verspätet eingereicht wurde und darauf nicht eingetreten werden kann.

E. 4

Ist die Beschwerde nicht rechtzeitig eingereicht worden, ist darauf grundsätzlich ohne jede materielle Prüfung nicht einzutreten. Indessen ist infolge Vorliegens eines entsprechenden Rechtsschutzbedürfnisses zu untersuchen, ob sich die Kündigung nicht als geradezu nichtig erweist. Eine allfällige Nichtigkeit ist jederzeit und von sämtlichen staatlichen Instanzen von Amtes wegen zu berück- sichtigen. Sie kann auch im Rechtsmittelverfahren festgestellt werden (vgl. BGE 136 II 415 E. 1.2 S. 417 mit weiteren Hinweisen). Nichtigkeit, das heisst die abso- lute Unwirksamkeit einer Verfügung, wird nur angenommen, wenn der ihr anhaf- tende Mangel besonders schwer wiegt, wenn er offensichtlich oder zumindest leicht erkennbar ist und wenn zudem die Rechtssicherheit durch die Annahme der Nichtigkeit nicht ernsthaft gefährdet wird. Als Nichtigkeitsgründe fallen vorab funk- tionelle und sachliche Unzuständigkeit der entscheidenden Behörde sowie krasse Verfahrensfehler in Betracht (BGE 137 I 273 E. 3.1 mit weiteren Hinweisen). Ent- scheidend ist somit der Grad der Fehlerhaftigkeit. Nur qualifizierte Fehler vermö- gen Nichtigkeitsgründe zu setzen (vgl. Tschannen/Zimmerli/Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 3. Auflage, Bern 2009, § 31 N. 14 ff.). Es ist somit davon aus- zugehen, dass Nichtigkeit nur im Ausnahmefall anzunehmen ist. a) Die vom Bezirksgericht Y._____ am 27. August 2014 ausgesprochene Kündigung weist mehrere erhebliche formelle Mängel auf. Bereits angesprochen wurde die fehlende Rechtsmittelbelehrung, welche zur Verlängerung der Rechts- mittelfrist führte (Art. 22 Abs. 2 VRG). Sodann braucht es gemäss Art. 9 PG, wel- cher gemäss Art. 44 Abs. 3 GOG zur Anwendung gelangt, für eine Kündigung durch den Kanton beziehungsweise das Bezirksgericht einen sachlich zureichen- den Grund wie ungenügende Leistung oder

fehlende Eignung. Aus dieser Be-

Seite 9 — 12 stimmung folgt unmittelbar, dass eine Kündigung auch entsprechend zu begründen ist. Nur so wird sie für die betroffene Person auch nachvollziehbar und diese kann sich mit einer allfälligen Beschwerde dagegen wehren. Diese beiden Mängel gehören zu den sogenannten Eröffnungsfehlern, welche indessen nur zur Nichtigkeit führen, wenn sie schwerwiegend sind. Das Fehlen der Rechtsmittelbelehrung oder der Begründung bewirkt grundsätzlich noch keine Nichtigkeit (Tschannen/Zimmerli/Müller, a.a.O. § 31 N. 16 unter Hinweis auf BGE 104 V 162 E. 3). Somit führen diese Fehler im konkreten Fall noch nicht zur Nichtigkeit der Kündigung. b) Bei der Kündigung eines

öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses hat sich der Staat an die verfassungsrechtlichen Schranken jeden staatlichen Handelns zu halten, wie etwa an das Gleichbehandlungsgebot, das Verhältnismässigkeitsprinzip und das rechtliche Gehör (vgl. Botschaft zum PG, Heft Nr. 21/2005-2006, S. 1999 f.). Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheides dar, der in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift. Dazu gehört insbesondere das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass des Entscheides zu äussern, Einsicht in die Akten zu nehmen und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht somit alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann (BGE 132 II 485 E. 3.2 mit weiteren Hinweisen). Für das verwaltungsrechtliche Verfahren ist dieser Anspruch insbesondere in Art. 16 Abs. 1 VRG verankert. Demnach hat die Behörden den von einem Entscheid Betroffenen Gelegenheit zur schriftlichen oder mündlichen Stellungnahme zu geben. Auch das kantonale Personalamt weist auf seiner Intranetseite unter dem Stichwort Kündigung durch Arbeitgeber/in unter Hinweis auf die genannte Bestimmung ausdrücklich auf den Anspruch des rechtlichen Gehörs hin. Im Einzelnen lässt sich nicht generell, sondern nur unter Würdigung der konkreten Interessenlage beurteilen, wie weit das Äusserungsrecht geht. Wegleitend muss der Gedanke sein, einer Partei zu ermöglichen, ihren Standpunkt wirksam vertreten zu können. Im öffentlichen Dienstrecht können auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor der Kündigung dem verfassungsrechtlichen Anspruch genügen, sofern dem Betroffenen klar war, dass er mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte. Dabei hat der Betroffene nicht bloss die ihm zur Last gelegten Tatsachen zu kennen, sondern er muss darüber hinaus auch wissen, dass gegen ihn eine Verfügung mit

Seite 10 — 12 bestimmter Stossrichtung in Erwägung gezogen wird (vgl. zum Ganzen Urteil des Verwaltungsgerichts Graubünden U 09 68 vom 1. Juli 2010, E. 1.a mit zahlreichen Hinweisen). ba) Im konkreten Fall ist aus den Personalakten des Bezirksgerichts Y._____ über X._____ nicht zu entnehmen, dass diese vor der Kündigung von der zuständigen Verwaltungskommission des Bezirksgerichts angehört worden wäre. Ausgehend vom positiven Zwischenzeugnis vom Juli 2012 bis zum Kündigungsschreiben vom 27. August 2014 fehlt jegliche Dokumentation der Vorgänge, die sich zwischenzeitlich abspielten. X._____ rügt in ihrer Beschwerde vom 5. November 2014, dass das ihr zustehende rechtliche Gehör nicht gewährt worden sei und sie einfach vor die Tatsache der Kündigung gestellt worden sei (vgl. act. A.2). In der Vernehmlassung des Bezirksgerichts Y._____ vom 14. November 2014 (act. A.3) wird ebenfalls nicht behauptet, dass vor der Kündigung ein entsprechendes Gespräch mit X._____ stattgefunden habe.

Das von X._____ im Auftrag des Bezirksgerichtspräsidenten an alle Mitarbeiter des Bezirksgerichts Y._____ versandte E-Mail vom 1. Juli 2014 (act. B.11), worin sie von ihrer Ablösung auf den Zeitpunkt ihrer Pensionierung ausging, lässt denn auch den Schluss zu, dass die Kündigung für X._____ in der Tat unerwartet kam. Auch aus der Einvernahme von C._____ ergeben sich keine anderweitigen Erkenntnisse. Aus diesen Gründen liegt der Schluss nahe, dass der Anspruch von X._____ auf rechtliches Gehör verletzt wurde, da sie vor der Kündigung nicht zu den Kündigungsgründen und zur Absicht, das Arbeitsverhältnis auf Ende Januar 2015 zu beenden, angehört wurde. Die Kündigung leidet somit auch in dieser Hinsicht an einem Mangel. bb) Das Bundesgericht hat in seinem Urteil 2P.104/2004 vom 14. März 2005 in einer vergleichbaren Konstellation festgehalten, dass eine unterbliebene vorherige Anhörung des Betroffenen vor der Kündigung nicht geradezu offensichtlich gegen verfassungsmässige Rechte verstosse, zumal das einschlägige Personalreglement ein solches Vorgehen nicht ausdrücklich vorschreibe und die Kündigung als blosses Gestaltungsrecht vorsehe. Auch das Personalgesetz und die Personalverordnung des Kantons Graubünden sehen die ausdrückliche Pflicht zur Anhörung der Betroffenen vor der Kündigung nicht explizit vor. Unter diesen Umständen kann dem Bezirksgericht Y._____ keine derart grobe offensichtliche Rechtsverletzung vorgeworfen werden, dass diese die Nichtigkeit der Kündigung zur Folge hätte. Auch die Tatsache, dass im konkreten Fall gleich mehrere doch recht gravierende Verfahrensmängel (Verletzung des rechtlichen Gehörs, fehlende Begründung und fehlende Rechtsmittelbelehrung) vorliegen, führt im Ergebnis nicht dazu, dass die Kündigung gesamthaft gesehen als nichtig erscheint.

Seite 11 — 12 c) Liegen nach dem Gesagten keine Nichtigkeitsgründe vor, ist es dem Kantonsgericht verwehrt, im Sinne von Art. 12 PG zu prüfen, ob allenfalls eine missbräuchliche oder ungerechtfertigte Kündigung vorliegt. Es bleibt dabei, dass auf die Beschwerde nicht eingetreten werden kann.

E. 5

In sinngemässer Anwendung von Art. 114 lit. c ZPO rechtfertigt es sich, für das vorliegende Beschwerdeverfahren keine Gerichtskosten zu erheben. Die Ausrichtung einer Parteientschädigung an das Bezirksgericht Y._____ entfällt, da es in seinem amtlichen Wirkungskreis obsiegte (Art. 78 Abs. 2 VRG).

Seite 12 — 12 III.

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