

GR_GERICHTE U 2006 132 vom 21. Juni 2007

GR Gerichte, 2007-06-21, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_U_2006_132

FR: GR_GERICHTE U 2006 132 du 21 juin 2007

IT: GR_GERICHTE U 2006 132 del 21 giugno 2007

Regeste

Forderung aus Arbeitsvertrag | Personalrecht

Erwägungen

E. 1

... war seit dem 1. Oktober 2003 im Alters- und Pflegeheim ... (APP; Betreiber: Kreis ...) angestellt, wobei er ab 1. März 2004 als Pflegefachmann DN I Stationsleiter arbeitete. Aufgrund von (letztlich strafrechtlich irrelevanten) Vorwürfen und im Zuge der diesbezüglich notwendig gewordenen Untersuchungen, wurde ... per 21. August 2005 von seinen Arbeitsverpflichtungen freigestellt. Während der Zeit der Freistellung absolvierte ... seine bereits im März 2005 begonnene Aus- und Weiterbildung zum Stationsleiter. Mit Schreiben vom 20. Januar 2006 kündigte das APP das Arbeitsverhältnis per Ende April 2006. In Anerkennung seiner ansonsten guten Arbeitsleistungen bot das APP dem Arbeitnehmer an, auf die Rückforderung der geleisteten Aus- und Weiterbildungskosten (Fr. 18'687.--) zu verzichten und ihm überdies Spesen in der Höhe von Fr. 1'634.-- zu erstatten, wobei es die Parteien diesfalls als per Saldo aller Ansprüche auseinandergesetzt erachtete. In der Folge verlangte ... vom Kreis ... die Ausrichtung des Arbeitslohnes bis Ende Mai 2006 sowie die Übernahme der Spesen. Gleichzeitig stellte er sich auf den Standpunkt, dass die Kündigung missbräuchlich sei und er sich die Ansprüche wegen Persönlichkeitsverletzungen vorbehalte. In der Folge konnten sich die Parteien jedoch nicht einigen.

E. 2

Mit Eingabe vom 23. November 2006 liess ... beim Verwaltungsgericht Klage erheben mit folgendem Rechtsbegehren: „Der Beklagte sei zu verurteilen, dem Kläger CHF 5'656.10 brutto nebst Verzugszins zu 5 % seit 31. Mai 2006 zu bezahlen.“

Zur Begründung stellte er sich gestützt auf Art. 15 lit. b des Reglementes über die Anstellungsbedingungen für das Alters- und Pflegeheim ... (RAP) und basierend auf ein ärztliches Attest vom 22. November 2006 auf den Standpunkt, dass er Anspruch auf volle Bezahlung während 9 Monaten seit Entstehung seiner Krankheit habe. Den Kreis treffe daher denn auch eine entsprechende Lohnfortzahlungspflicht, und es sei ihm daher auch der Lohn bis Ende Mai 2006 auszurichten. Dies umso mehr, als ihm in der Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit gekündigt worden sei.

E. 3

Der Kreis ... liess Abweisung der Klage beantragen. Angesichts der in der Zeit der Freistellung erfolgreich abgeschlossenen Aus- und Weiterbildung liege keine Kündigung zur Unzeit vor; die behauptete Arbeitsunfähigkeit werde jedenfalls ausdrücklich bestritten.

Art. 15 lit. b RAP gelange vorliegend gar nicht zur Anwendung, weil das Arbeitsverhältnis ordentlich beendet worden sei.

E. 4

a) Vorweg ist festzuhalten, dass die Kündigung eines öffentlichrechtlichen Anstellungsverhältnisses durch den Arbeitgeber eine anfechtbare Verfügung darstellt (VGU U 05 21). Dies hat, wie das Verwaltungsgericht in VGU 06 88 (bestätigt mit Urteil des Bundesgerichts 1C_68/2007 vom 14. September 2007) ausgeführt hat, verschiedene Konsequenzen. Um die Rechtmässigkeit einer Kündigung überprüfen zu können, muss dagegen im Anfechtungsverfahren ein Rechtsmittel (Rekurs; nunmehr Beschwerde) erhoben werden. Dies deshalb, weil in diesem einfachen und raschen Rechtsschutzverfahren die sich (im Zusammenhang mit der Begründetheit einer Kündigung) stellenden Fragen vorab vorgebracht und (im Rahmen der nachträglichen Verwaltungsgerichtsbarkeit) umfassend geprüft werden können; mit der Folge, dass gegebenenfalls eine rechtswidrige Kündigung durch das Gericht aufgehoben wird und das Dienstverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fort dauert.

Demgegenüber dient das zum Bereich der ursprünglichen (= erstinstanzlichen) Verwaltungsgerichtsbarkeit zählende Klageverfahren gerade nicht dazu, Fragen der Begründetheit einer Kündigung nachträglich zu prüfen. In personalrechtlichen, vermögensrechtlichen Streitigkeiten hat sich die Prüfung der Widerrechtlichkeit eines geltend gemachten Schadens - um Abgrenzungsschwierigkeiten zu vermeiden und nicht einen (an sich rechtskräftig abgeschlossenen Rechtsmittelweg neu zu eröffnen) - auf noch nicht rechtskräftig entschiedene Fragen zu beschränken. b) Vor diesem Hintergrund gilt es festzuhalten, dass die mit Schreiben vom 20. Januar 2006 per Ende April 2006 ausgesprochene, die in Art. 4 RAP vorgesehene 3-monatige Kündigungsfrist einhaltende, seitens des Klägers unangefochten gebliebene Kündigung und damit unter dieser Optik mangels Anfechtung in Rechtskraft erwachsen ist. Eine nachträgliche Überprüfung der Kündigung unter diesen Titeln ist dem Verwaltungsgericht im Lichte der eingangs gemachten Ausführungen im Klageverfahren ebenso verwehrt, wie

die vom Beklagten ins Feld geführte Überlegung, dass sich die Kündigung allenfalls auch unter dem Titel der wichtigen Gründe rechtfertigen lasse. c) Angesichts der klägerischen Vorbringen und des eingereichten ärztlichen Attests (Arbeitsunfähigkeit seit 31. August 2005 - Ende Mai 2006) stellt sich vorliegend lediglich noch die Frage, ob die am 20. Januar 2006 per Ende April 2006 ausgesprochene Kündigung aufgrund der attestierten 100% Arbeitsunfähigkeit im Kündigungszeitpunkt an einem Nichtigkeitsgrund (zu den Voraussetzungen der Nichtigkeit: BGE 129 I 363 Erw. 363; 122 I 99 Erw. 3 a/aa; Zusammenfassung der Rechtsprechung zur Nichtigkeit: Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. Aufl., Zürich 2006, N. 958 ff.) leidet. Angesichts des bei den Akten liegenden ärztlichen Attests steht dabei die Frage im Vordergrund, ob die Kündigung zur Unzeit (i.c. zufolge Verletzung der Sperrfrist i. S. von Art. 336c Abs. 1 lit. b OR) erfolgt ist. Bejahendenfalls wäre die Kündigung nämlich nichtig. In diesem Zusammenhang ist vorweg festzuhalten, dass das OR - entgegen der vom Beklagten vertretenen Auffassung - analog zur Anwendung gelangt. Dies deshalb, weil das zu beurteilende Rechtsverhältnis - wie eingangs ausgeführt - kantonalem öffentlichem Recht untersteht. Mit dem in Art. 2 RAP enthaltenen Verweis auf die sinngemässe Anwendbarkeit der kantonalen Personalverordnung samt Ausführungserlassen - sofern wie vorliegend dem Reglement oder seinen Ausführungsbestimmungen keine Vorschrift entnommen werden

kann - kommen ergänzend auch die Bestimmungen des Obligationenrechts (vorliegend des Kündigungsschutzes) zur Anwendung. Durch die im öffentlichen Recht vorgenommene Verweisung auf das Privatrecht wird dieses zum öffentlichen Recht des betreffenden Gemeinwesens und ist nach dessen Regeln anzuwenden und auszulegen. Die übernommenen Normen des Obligationenrechts gelten dabei jedoch nicht als Privatrecht, sondern als subsidiäres öffentliches Recht des Kantons (vgl. BGE 126 III 370 E. 5 S. 372; 108 El 490 E. 7 8. 495; Tomas Poledna, Annäherungen ans Obligationenrecht, in Peter Helbling/Tomas Poledna [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 213/214; Ulrich Häfelin/Georg

Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. Auflage, Zürich 2006, Rz. 304). In sinngemässer Anwendung von Art. 336c OR ergibt sich, dass Nichtigkeit der streitigen Kündigung dann bejaht werden müsste, wenn das Arbeitsverhältnis während einer 90-tägigen Sperrfrist gekündigt worden wäre. Davon ausgehend, dass der Kläger bereits seit dem 31. August 2005 (bis Ende Mai 2006 ganz oder zumindest teilweise [50%]) krankheitshalber arbeitsunfähig war, zeigt sich nun ohne weiteres, dass die am 20. Januar 2006 per Ende April 2006 ausgesprochene Kündigung ausserhalb der erwähnten Sperrfrist erfolgte. Damit ist auch gesagt, dass der Kläger aus dem Umstand, dass sich die ärztlich attestierte Arbeitsunfähigkeit im Kündigungszeitpunkt lediglich auf die Tätigkeit beim APP bezog, auf die Weiterbildungsfähigkeit jedoch keine Auswirkungen hatte, nichts zugunsten seiner Begehren ableiten kann. Erfolgte die Kündigung aber offenkundig ausserhalb der Sperrfrist, leidet die Kündigung an keinem Nichtigkeitsgrund. Der Umstand, dass in der Kündigung keine Rechtsmittelbelehrung enthalten war, stellt praxisgemäss ebenfalls keinen Nichtigkeits-, sondern lediglich einen Anfechtungsgrund dar (Art. 50 Abs. 2 VGG: Rekursfrist 2 Monate; PVG 1988 Nr. 79). d) Erweist sich aber die (ordentliche) Kündigung vom 20. Januar 2006 nicht als nichtig, sondern lediglich als anfechtbar, ist sie zufolge Nichtanfechtung längst rechtsgültig. Dem vom Kläger gestellten Begehren um Ausrichtung eines weiteren Monatslohnes ist damit der Boden entzogen. Die Klage ist daher abzuweisen.

E. 5

In analoger Anwendung von Art. 343 Abs. 3 OR rechtfertigt es sich, für das vorliegende Klageverfahren keine Kosten zu erheben. Hingegen hat der Kläger den anwaltlich vertretenen Beklagten angemessen aussergerichtlich zu entschädigen. Demnach erkennt das Gericht: 1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben. 3. ... hat den Kreis ... aussergerichtlich mit Fr. 1'000.- (inkl. MWST) zu entschädigen.

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