

GR_GERICHTE U 2012 9 vom 9. Oktober 2012

GR Gerichte, 2012-10-09, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_U_2012_9

FR: GR_GERICHTE U 2012 9 du 9 octobre 2012

IT: GR_GERICHTE U 2012 9 del 9 ottobre 2012

Regeste

missbräuchliche Kündigung | Personalrecht

Erwägungen

E. 1

a) Mit Arbeitsvertrag vom 7. September 2007 (Arbeitsbeginn 1. Dezember 2007) hatte das Regionalspital ... die Klägerin als Leiterin des Pflegedienstes eingestellt. Spitaldirektor war damals ... Auf Ende 2010 kam es zu einem Wechsel an der Spitze der Spitaldirektion. Für ... wurde ... Spitaldirektor. Offenbar traten in der Folge Probleme auf zwischen der heutigen Klägerin und dem neuen Spitaldirektor sowie auch zwischen der Klägerin und der Ärzteschaft des Regionalspitals ... Nach verschiedenen Gesprächen wurde der Klägerin anlässlich einer Besprechung vom 19. April 2011 per 31. Oktober 2011 gekündigt. Diese Kündigung wurde gleichentags noch schriftlich bestätigt und die Klägerin auch per sofort freigestellt. b) Am 26. Mai 2011 verlangte die heutige Klägerin vom Regionalspital ein Arbeitszeugnis und eine schriftliche Begründung für ihre Kündigung. In der Antwort vom 17. Juni 2011 führte der Spitaldirektor ... als Gründe für die Entlassung an, dass der Klägerin die fachliche Ausbildung und die notwendige berufliche Erfahrung für die Ausübung der Pflegedienstleitung auf der Stufe der Spitalleitung im Regionalspital ... fehle und dass zudem keine ausreichende gegenseitige Vertrauensbasis in Bezug auf die uneingeschränkte Umsetzung der Zielvorgaben der Spitaldirektion bestünde. c) Mit Schreiben vom 17. August 2011 erhob die Klägerin bei ihrer Arbeitgeberin Einsprache gegen die ausgesprochene Kündigung. Diese Kündigung sei

missbräuchlich. Sie ersuche um eine Präzisierung der im Antwortschreiben vom 17. Juni 2011 genannten Kündigungsgründe. Der folgende Schriftenwechsel zwischen der Klägerin und dem Regionalspital ... respektive zwischen deren Rechtsvertreter führte zu keiner Annäherung der Standpunkte.

E. 2

Am 24. Januar 2012 reichte ... verwaltungsgerichtliche Klage gegen das Regionalspital ... betreffend missbräuchliche Kündigung ein. Es wurde dabei das Begehren um Zusprechung einer Entschädigung gemäss Art. 336a Abs. 2 OR von maximal drei Monatslöhnen gestellt. Die Klägerin sei bei ihrer Anstellung einem Assessment unterzogen worden, in welchem die Klägerin zwischen „gut“ und „sehr gut“ beurteilt worden sei. In zwei Punkten sei sie leicht kritisch eingeschätzt worden. „Betriebswirtschaftlich relevante Zahlen und Faktenbewertung ist ihr nicht geläufig. Sollte hier eine geeignete fachspezifische Weiterbildung machen“, „Methodik noch etwas handgestrickt“. In den folgenden Mitarbeitergesprächen sei sie dann durchwegs gut bis sehr gut beurteilt worden (Probezeitgespräch vom 10. Juni 2008, Mitarbeitergespräch vom 9. Januar 2009). Bereits

im Vorstellungsgespräch vom August 2007 habe sie sich nach einer Managementausbildung erkundigt und eine solche sei ihr mündlich auch zugesichert worden. In der Folge sei diese Weiterbildung auch regelmässig Thema gewesen. Im Februar 2010 habe der CEO die Klägerin beauftragt, einen differenzierten Antrag zu stellen und darin ihre Lerndefizite und Fakten/Zahlen zur Managementausbildung aufzulisten. Am 22. Januar 2010 habe sie einen solchen Antrag eingereicht. Am 30. Juli 2010 habe der Spitaldirektor ihr aber erklärt, dass er den Antrag nicht mehr bearbeiten könne, da er Ende 2010 das Spital verlasse. Sie solle sich direkt an den Vorstand wenden. Spitalpräsident ... habe ihr in der Folge gesagt, dass der Vorstand eine vollständige Übernahme abgelehnt habe. Sie solle bekannt geben, wie viel sie bereit sei, selber zu bezahlen. Die Klägerin habe dann die Bereitschaft erklärt, einen Drittel der Kurszeit und der -kosten selber zu übernehmen. In der Antwort des Vorstandes seien dann 50 % der Kosten genannt worden. Sie habe in der Folge einen Wiedererwägungsantrag gestellt, wonach 60 % der Kosten durch das Spital zu übernehmen seien. Dieser Antrag

sei vom Vorstand jedoch abgeschmettert worden. Am 15. April 2011 habe ein Gespräch zwischen der Klägerin und CEO ... stattgefunden. Anlässlich dieses Gesprächs habe letzterer ihr eröffnet, dass er mit ihr nicht zufrieden sei. Bilateral funktioniere es, aber in entscheidenden Situationen nicht. Die Klägerin sei eine Fehlbesetzung und habe nicht das nötige Rüstzeug. In einem Mail vom 16. April 2011 habe die Klägerin den CEO aufgefordert, seine Vorwürfe zu spezifizieren und darzutun, welche Verhaltensänderungen er konkret fordere. Am 19. April 2011 habe dann noch einmal eine kurze Besprechung stattgefunden, welche mit der Kündigung des Anstellungsverhältnisses und der sofortigen Freistellung geendet habe. Die angegebene Begründung für die Kündigung stehe in deutlichem Widerspruch zum Zwischenzeugnis vom Dezember 2010 und dem Arbeitszeugnis vom Juni 2011 sowie mit der im Oktober 2010 erfolgten Lohnerhöhung. Die Anstellung sei zwar öffentlich- rechtlicher Natur gewesen, jedoch werde im Personalreglement des Regionalspitals (Art. 2 Abs. 3) bei Lücken auf die Bestimmungen des Obligationenrechtes (OR) und des Arbeitsgesetzes verwiesen. Da eine Bestimmung betreffend missbräuchliche Kündigung fehle, gelte hier daher das OR. Ihr sei im Übrigen insofern das rechtliche Gehör verweigert worden, weil man ihr die Gründe für die Kündigung nicht konkret bekannt gegeben habe. Die Missbräuchlichkeit einer Kündigung werde in Art. 336 Abs. 1 OR geregelt. Das Gesetz zähle die Missbrauchstatbestände indessen nicht abschliessend auf. In Frage komme hier die Anwendung von lit. c (Kündigung ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln) und lit. d (Kündigung weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend mache). Vorliegend habe die Klägerin die Einlösung des Versprechens bezüglich Weiterbildung beantragt. Der CEO und der Vorstand hätten dies aber aus Kostengründen abgelehnt. Als missbräuchlich könne die Kündigung auch bezeichnet werden, weil sie die Kündigung wie ein Blitz aus heiterem Himmel getroffen habe und zwar von einem erst kürzlich im Amt stehenden CEO. Es habe keine Vorzeichen gegeben und auch keine Chance zur Verbesserung. Denkbar sei aber auch eine Subsumption unter lit. d (Rachekündigung). Es liege nun an der Beklagten, die Begründetheit der Kündigung zu belegen.

E. 3

Mit Klageantwort vom 21. März 2012 beantragte die Beklagte die Abweisung der Klage. Es handle sich hier um eine ordentliche Kündigung mit einer Kündigungsfrist von

E. 6

Gemäss Art. 112 Abs. 1 lit. d des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht (BGG; SR 173.110) haben Entscheide, die der Beschwerde an das Bundesgericht unterliegen, eine Rechtsmittelbelehrung einschliesslich der Angabe des Streitwertes, soweit dieses Gesetz eine Streitwertgrenze vorsieht, zu enthalten. Nach Art. 85 Abs. 1 BGG ist die Beschwerde in vermögensrechtlichen Angelegenheiten auf dem Gebiet der öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisse unzulässig, wenn der Streitwert weniger als Fr. 15'000.-- beträgt. Vorliegend liegt dieser Streitwert höher, weshalb die Beschwerde zulässig ist. Demnach erkennt das Gericht: 1. Die Klage wird abgewiesen 2. Es werden keine Kosten erhoben.

Die an das Bundesgericht erhobene Beschwerde wurde mit Urteil vom 27. Mai 2013 abgewiesen (8C_995/2012).

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