

Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}

8C_910/2014

Urteil vom 20. März 2015

I. sozialrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichter Ursprung, präsidierendes Mitglied,
Bundesrichter Maillard, Bundesrichterin Heine,
Gerichtsschreiber Grünvogel.

Verfahrensbeteiligte

A. _____,
vertreten durch Rechtsanwältin Dr. Corinne Saner,
Beschwerdeführer,

gegen

Einwohnergemeinde der Stadt Olten,
vertreten durch den Rechts- und
Personaldienst der Stadt Olten,
Stadthaus, Dornacherstrasse 1, 4600 Olten,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand

Öffentliches Personalrecht
(kantonales Recht; Aufhebung der Stelle),

Beschwerde gegen den Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Solothurn
vom 4. November 2014.

Sachverhalt:

A.

Am 9. Dezember 2013 teilte das Stadtpräsidium Olten dem seit dem 1. September 1998 bei der Einwohnergemeinde der Stadt Olten öffentlich-rechtlich angestellten A. _____ mit, seine Stelle werde aus Spargründen auf Ende Juni 2014 aufgehoben; es werde zur Zeit noch geprüft, ob ihm dafür eine (andere) adäquate Stelle angeboten werden könne; über die definitive Aufhebung des Arbeitsverhältnisses werde er zu gegebener Zeit informiert. Mit Verfügung vom 24. März 2014 teilte das Stadtpräsidium A. _____ mit, ihm keine gleichwertige Funktion anbieten zu können, weshalb das Arbeitsverhältnis per Ende Juni 2014 gekündigt werde. Der seit dem 12. August 2013 krankheitsbedingt zwischen 40 und 100 % arbeitsunfähige A. _____ führte dagegen beim Volkswirtschaftsdepartement Beschwerde. Mit Entscheid vom 25. August 2014 bestätigte dieses die Beendigung des Arbeitsverhältnisses per Ende Juni 2014.

B.

Die dagegen erhobene Verwaltungsgerichtsbeschwerde wies das Verwaltungsgericht des Kantons Solothurn mit Entscheid vom 4. November 2014 ab.

C.

A. _____ lässt beim Bundesgericht Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten führen mit dem Antrag, in Aufhebung des vorinstanzlichen Entscheids sei die Nichtigkeit der am 24. März 2014 ausgesprochenen Kündigung festzustellen.

Die Einwohnergemeinde der Stadt Olten schliesst auf Abweisung der Beschwerde, das kantonale Gericht auf deren Abweisung, soweit darauf einzutreten sei.

Erwägungen:

1.

Anfechtungsobjekt bildet der Entscheid des Verwaltungsgerichts über die Rechtmässigkeit der von der Einwohnergemeinde der Stadt Olten gestützt auf Art. 13 des kommunalen Personalreglements (kurz: PR/Olten) gegenüber dem Beschwerdeführer mit Verfügung vom 24. März 2014 ausgesprochenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Ende Juni 2014. Es handelt sich dabei um eine vermögensrechtliche Streitigkeit (Art. 82 lit. a und Art. 83 lit. g BGG) mit einem Streitwert über Fr. 15'000.- (Art. 85 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit Art. 51 BGG). Da auch die weiteren Eintretensvoraussetzungen erfüllt sind, kann die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten einer materiellen Beurteilung zugeführt werden.

2.

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzung gemäss Art. 95 f. BGG erhoben werden. Die Anwendung des kantonalen oder kommunalen Rechts als solchem bildet nicht Beschwerdegrund. Überprüft werden kann insoweit nur, ob der angefochtene Entscheid auf willkürlicher Gesetzesanwendung beruht oder ob das Gesetz oder seine Anwendung sonst wie gegen übergeordnetes Recht verstossen (BGE 137 V 57 E. 1.3 S. 60; s. auch 138 I 225 E. 3.1 und 3.2 S. 227 f.; je mit Hinweisen).

Rügen betreffend die Sachverhaltsfeststellung sind nur zulässig, wenn diese offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann. "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" (BGE 133 II 249 E. 1.2.2 S. 252).

3.

Macht die Beschwerde führende Partei eine Verletzung des Willkürverbots von Art. 9 BV geltend, genügt es nicht, wenn sie einfach behauptet, der angefochtene Entscheid sei willkürlich. Sie hat vielmehr anhand der Erwägungen des angefochtenen Entscheids im Einzelnen aufzuzeigen, inwiefern dieser offensichtlich unhaltbar ist (BGE 137 V 57 E. 1.3 S. 60; 134 II 349 E. 3 S. 352). Nach der bundesgerichtlichen Praxis liegt Willkür vor, wenn der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwider läuft. Das Bundesgericht hebt einen Entscheid jedoch nur auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch das Ergebnis unhaltbar ist; dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar zutreffender erscheint, genügt nicht (BGE 139 III 334 E. 4.2.5; 138 I 49 E. 7.1 S. 51 und 305 E. 4.3 S. 319; 138 IV 13 E. 5.1 S. 22; 138 V 74 E. 7; je mit Hinweisen).

4.

Das PR/Olten äussert sich in den Art. 10 ff. zur Beendigung des öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses. Gemäss Art. 10 wird das Anstellungsverhältnis in folgenden Fällen aufgelöst: a) Kündigung durch den Mitarbeitenden oder die Mitarbeitende oder den Stadtrat b) Aufhebung der Stelle c-i) andere Gründe. Während Art. 11 die ordentliche Kündigung durch Mitarbeitende näher regelt, finden sich in Art. 12 Ausführungen zur ordentlichen Kündigung durch die Anstellungsbehörde. Art. 12a trägt als Überschrift "Kündigung zur Unzeit" und sieht in Abs. 1 lit. a bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall eine Sperrfrist von 24 Monaten vor. Abs. 2 erklärt während dieser Sperrfrist ausgesprochene Kündigungen für nichtig. Art. 13 mit dem Titel "Auflösung wegen Aufhebung der Stelle" weist folgenden Wortlaut auf:

1 Wird eine Stelle aufgehoben, fällt das Anstellungsverhältnis dahin.

2 Die Aufhebung ist der betroffenen Person spätestens sechs Monate im Voraus auf Ende eines Monats mitzuteilen.

3 Der betroffenen Person ist gleichzeitig nach Möglichkeit eine gleichwertige Funktion anzubieten. Fehlt eine solche Möglichkeit oder wird sie abgelehnt, fällt das Anstellungsverhältnis ohne Anspruch auf Entschädigung dahin.

4 In Härtefällen kann der Stadtrat eine angemessene Übergangslösung bewilligen.

5.

Vor Vorinstanz stand die Frage im Streit, ob die in Art. 12a PR/Olten vorgesehene Sperrfrist auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Wegfalls der Stelle nach Art. 13 PR/Olten Geltung habe.

5.1. Das kantonale Gericht führte dazu mit Verweis auf BGE 124 II 53 E. 5 (recte: E. 2,

insbesondere 2b/bb) aus, anders als bei einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, für welches die in Art. 336c OR in Verbindung mit Art. 362 OR vorgesehenen Sperrfristen zwingend anwendbar seien, könne der Gesetzgeber bei öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen auf den Kündigungsschutz durch Sperrfristen verzichten. Aus der Systematik des Gesetzes, das die Kündigung zur Unzeit (Art. 12a PR/Olten) unmittelbar nach der ordentlichen Kündigung (Art. 12 PR/Olten) und vor der Auflösung wegen Aufhebung der Stelle (Art. 13 PR/Olten) regle, werde deutlich, dass für die öffentlich-rechtlich Angestellten der Stadt Olten die Sperrfristenregelung nur dann zur Anwendung gelangen soll, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich kündigt; dieser gesetzgeberische Wille werde auch durch die Wortwahl in den Gesetzesbestimmungen verdeutlicht; so werde bei der Aufhebung der Stelle gerade nicht von einer Kündigung gesprochen, sondern vom Dahinfallen des Anstellungsverhältnisses.

5.2. Was an dieser Auslegung willkürlich sein soll, ist nicht einsichtig. Sie ist nachvollziehbar begründet. Dass Angestellten beim Dahinfallen ihrer Stelle im Krankheitsfall nicht derselbe Schutz zukommt, wie wenn ihre Stelle zwar aufrechterhalten, ihnen aber aus anderen Gründen gekündigt wird, mag zwar diskutabel, nicht aber unvertretbar erscheinen (E. 3 in fine hiavor). Es lässt sich durchaus rechtfertigen, dem Arbeitgeber insoweit einen gewissen Handlungsspielraum zuzugestehen. Er hat zwar die Aufhebung einer Stelle (ungeachtet der Anstellungsdauer) mindestens ein halbes Jahr im Voraus anzuzeigen und zugleich nach Möglichkeit eine gleichwertige Funktion anzubieten, muss aber den Kündigungsschutz nach Art. 12a PR/Olten nicht weiter beachten. Zumindest kann nicht von einem sachlich schlechthin nicht nachvollziehbaren Lösungsansatz gesprochen werden. Ob eine Stelle notwendig oder verzichtbar ist, soll nicht anhand von in der Person des Stelleninhabers liegenden Gründen, sondern nach dem Bedarf an der Dienstleistung zu Gunsten der öffentlichen Hand beantwortet werden. Falls dadurch ein Härtefall entsteht, sieht Art. 13 Abs. 4 PR/Olten die Möglichkeit einer Übergangslösung vor.

5.3. Steht fest, dass die vorinstanzliche Auffassung, das kommunale Recht schliesse den Kündigungsschutz nach Art. 12a PR/Olten für jene Fälle aus, in denen das Arbeitsverhältnis wegen Aufhebung der Stelle beendet werde, letztinstanzlich nicht zu beanstanden ist, erweisen sich die Vorbringen des Beschwerdeführers als nicht zielführend. Ob es bei der Aufhebung der Stelle neben der Aufhebungserklärung zusätzlich zwingend einer (ebenfalls [?] anfechtbaren) Kündigungsverfügung bedarf, wie vom Beschwerdeführer gefordert, braucht nicht beantwortet werden, lag doch vorliegend eine solche mit der Verfügung vom 24. März 2014 vor. Daraus einen Kündigungsschutz nach Art. 12a PV/Olten ableiten zu wollen, geht aber fehl. Da gegen die Verfügung der Rechtsweg offen stand, ist auch nicht einsichtig, inwiefern eine Verletzung der Rechtsweggarantie gemäss Art. 29a BV vorliegen soll.

6.

Bei diesem Ausgang sind die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer zu überbinden (Art. 66 Abs. 1 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 3'000.- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

Dieses Urteil wird den Parteien, dem Volkswirtschaftsdepartement, Solothurn, und dem Verwaltungsgericht des Kantons Solothurn schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 20. März 2015

Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Das präsidierende Mitglied: Ursprung

Der Gerichtsschreiber: Grünvogel