

VPB 59.1

(Entscheid des Rates der Eidgenössischen Technischen Hochschulen vom 30. März 1994)

Bundespersonal. Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETHZ).

Art. 8 Abs. 2 AngO. Auflösung des Dienstverhältnisses eines Angestellten.

- Der ETH-Rat als Beschwerdeinstanz überprüft die Beurteilung eines Angestellten durch seine Vorgesetzten und die daraus abgeleitete Kündigung nicht hinsichtlich ihrer Angemessenheit, sondern nur auf Willkür hin.

- Triftige Kündigungsgründe.

Art. 11 AngO. Versetzung eines Angestellten.

- Die Versetzung und Erstellung eines neuen Pflichtenheftes liegt in der Kompetenz der Vorgesetzten.

- Ein Einverständnis des Angestellten ist nicht erforderlich.

- Bewirkt die Versetzung keine Verbesserung der Situation, kann sich eine Auflösung des Dienstverhältnisses aufdrängen.

Personnel fédéral. Ecole polytechnique fédérale de Zurich (EPFZ).

Art. 8 al. 2 RE. Résiliation des rapports de service d'un employé.

- En tant qu'autorité de recours, le Conseil des EPF n'examine pas sous l'angle de l'opportunité, mais sous celui de l'arbitraire, l'appréciation d'un employé par ses supérieurs et le licenciement qui en découle.

- Motifs sérieux de résiliation.

Art. 11 RE. Déplacement d'un employé.

- Le déplacement et l'établissement d'un nouveau cahier des charges sont de la compétence des supérieurs.

- L'accord de l'employé n'est pas exigé.

- Si le déplacement n'améliore pas la situation, la résiliation des rapports de service peut s'imposer.

Personale federale. Politecnico federale di Zurigo (PFZ).

Art. 8 cpv. 2 RI. Scioglimento del rapporto di servizio di un impiegato.

- In quanto istanza di ricorso, il Consiglio dei PF non esamina nell'ottica dell'opportunità, ma soltanto dell'arbitrio, il giudizio su un impiegato da parte dei suoi superiori e il conseguente licenziamento.

- Validi motivi per il licenziamento.

Art. 11 RI. Trasferimento di un impiegato.

- Il trasferimento e l'allestimento di un nuovo elenco degli obblighi sono di competenza dei superiori.

- Non occorre il consenso dell'impiegato.

- Se il trasferimento non migliora la situazione, può diventare necessario lo scioglimento del rapporto di servizio.

I

Der Beschwerdeführer trat 1988 in die Dienste der Hauptbibliothek der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich (ETHZ) ein. (...) Auf den 1. Januar 1991 wurde er in die 8. Gehaltsklasse befördert.

Im Mai 1991 traten erste Spannungen zwischen dem Beschwerdeführer einerseits und dem Abteilungsleiter sowie dem Gruppenleiter andererseits zutage, die sich in der Folge fortsetzten. (...) Der Beschwerdeführer wurde anfangs Januar 1992 ... an eine andere Stelle versetzt, wogegen er wiederholt protestierte. Nach einer viermonatigen Versuchsphase wurde die neue Zuteilung ... definitiv beschlossen und am 28. April 1992 ein neues Pflichtenheft des Beschwerdeführers erstellt. Gemäss diesem war der Beschwerdeführer nicht mehr Mitarbeiter in der Pikettgruppe, sondern Magaziner im Büchermagazin. Der Beschwerdeführer akzeptierte dieses neue Pflichtenheft nicht und verweigerte die Unterschrift. Die Spannungen verschärften sich allmählich auch im Verhältnis zum Direktor der Bibliothek.

Wegen zunehmenden Schwierigkeiten wurde der Beschwerdeführer im März 1993 wiederum an einen anderen Arbeitsplatz versetzt. Am 5. Mai 1993 beantragte der Bibliotheksdirektor beim Personaldienst der ETHZ die Auflösung des Dienstverhältnisses. Mit Verfügung vom 25. November 1993 löste die Vorinstanz das Dienstverhältnis des Beschwerdeführers per 31. März 1994 auf. Zur Begründung führte die Vorinstanz mangelnde Arbeitsleistungen, die Verweigerung angeordneter Arbeiten, das Nichteinhalten der Arbeits- und Pausenzeiten sowie das gestörte Vertrauensverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Vorgesetzten an.

Gegen diese Verfügung erhob der Beschwerdeführer Verwaltungsbeschwerde an den Rat der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH-Rat).

...

## II

### 1. (Formelles)

2.a. Auf das Dienstverhältnis des Beschwerdeführers, der ständiger Angestellter war, ist die Angestelltenordnung vom 10. November 1959 (AngO, SR 172.221.104) anwendbar. Gemäss Art. 8 Abs. 2 AngO kann das Dienstverhältnis eines Bundesangestellten von beiden Seiten unter Angabe der Gründe schriftlich gekündigt werden, wobei gewisse Fristen einzuhalten sind. Die Kündigungsfrist beträgt für ständige Angestellte nach fünfjähriger Dauer des Dienstverhältnisses vier Monate. Die Vorinstanz hat dieser Frist Rechnung getragen.

b. Bei der ordentlichen Kündigung ist gemäss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung (BGE 108 Ib 210) der Entscheid über das Vorliegen von Kündigungsgründen dem freien Ermessen der Behörde überlassen, doch darf sie nur aus triftigen Gründen kündigen (vgl. auch Jud Elmar Mario, Besonderheiten öffentlichrechtlicher Dienstverhältnisse nach schweizerischem Recht, insbesondere bei deren Beendigung aus nichtdisziplinarischen Gründen, Freiburg i. Ue / St.Gallen 1975, S. 168 f.). Dabei muss genügen, dass die Kündigung angesichts des Verhaltens des Angestellten als vertretbare Massnahme erscheint. Wie das Bundesgericht (BGE 108 Ib 421), so kann auch der ETH-Rat die Beurteilung eines Angestellten durch die Vorgesetzten hinsichtlich ihrer Angemessenheit nicht überprüfen. Er weicht nicht ohne Not von deren Würdigung ab, denn die Vorgesetzten sind am ehesten imstande, die Leistungen und das Verhalten ihrer Untergebenen zu würdigen. Wollte der ETH-Rat solche Beurteilungen und Entscheidungen von Verantwortlichen der Vorinstanz jedesmal bis ins Letzte überprüfen, würde er eine flexible und eigenverantwortliche Betriebsführung verhindern. Folglich hebt der ETH-Rat nur sachlich unhaltbare, willkürliche Kündigungen auf.

Als triftige Gründe werden in der Literatur gestützt auf die Rechtsprechung des Bundesgerichts unter anderem fehlendes Vertrauensverhältnis, mangelnde Zusammenarbeit, verspätetes Erscheinen zum Dienst, häufige Abwesenheiten oder ungenügende Leistungen genannt (Jud, a.a.O., S. 168-172, 193-202; Schroff Hermann / Gerber David, Die Beendigung der Dienstverhältnisse in Bund und Kantonen, St. Gallen 1985, S. 84-104). Gemäss Lehre und Rechtsprechung ist der triftige Kündigungsgrund des fehlenden Willens zur Zusammenarbeit namentlich dann gegeben, wenn der Angestellte ständig Spannungen mit den Vorgesetzten oder mit seinen Mitarbeitern verursacht und sich über Dienstanweisungen hinwegsetzt (Schroff/Gerber, a.a.O., S. 102).

3.a. Das Aktendossier besteht zum überwiegenden Teil aus Schriftstücken im Zusammenhang mit Problemen zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Vorgesetzten. Es gibt reichlichen Aufschluss über die Vorfälle seit Mai 1991.

(Aufzählung)

b. Was die vom Beschwerdeführer nie akzeptierte, anfangs Januar 1992 erfolgte Versetzung betrifft, so ist auf Art. 11 AngO zu verweisen. Gemäss dieser Bestimmung kann der Angestellte jederzeit an einen anderen Dienstort versetzt werden oder es kann ihm eine seinen Fähigkeiten entsprechende andere Tätigkeit zugewiesen werden, wenn es der Dienst oder die wirtschaftliche Verwendung der Arbeitskräfte erfordert.

Die Versetzung und Erstellung eines neuen Pflichtenheftes ist nicht vom Einverständnis des Angestellten abhängig, sondern liegt in der Kompetenz der Vorgesetzten. Der Abteilungsleiter sah sich zur Versetzung des Beschwerdeführers wegen dessen mangelhaften Leistungen veranlasst, was nicht zu beanstanden ist. Die vom Beschwerdeführer bis zuletzt kategorisch geforderte Klärung seines Dienstverhältnisses beruht auf völliger Unkenntnis beziehungsweise Fehlinterpretation der angestelltenrechtlichen Bestimmungen.

c. Am 23. Juni 1992 wiederholte der Abteilungsleiter in einer Aktennotiz zu einem Gespräch mit dem Beschwerdeführer die schon im Mai 1991 vorgebrachten Vorwürfe in noch schärferer Form. Zusammenfassend stellte er fest, dass der Beschwerdeführer die Gutmütigkeit seiner Umgebung und die Bestimmungen des Beamtenrechts schamlos ausnütze.

Die Spannungen, auf die nicht im einzelnen eingegangen zu werden braucht, verschärfen sich zusehends. (...) Die nochmalige Versetzung des Beschwerdeführers im März 1993 hatte lediglich zur Folge, dass die bisherige Kritik des Gruppen- und des Abteilungsleiters sowie des Bibliotheksdirektors von einem weiteren Vorgesetzten vollumfänglich bestätigt wurde.

d. Der Einwand des Beschwerdeführers, dass die gegen ihn erhobenen Vorwürfe nicht ausreichend geprüft worden seien und dass seine Bitte um eine unabhängige Untersuchung ignoriert worden sei, zielt ins Leere. Aus den Akten ergibt sich, dass dem Beschwerdeführer zahlreiche Gelegenheiten zur mündlichen sowie schriftlichen Meinungsäusserung gewährt wurden und dass die Vorinstanz seinen Argumenten mit grösster Gewissenhaftigkeit nachging und sie fundiert widerlegen konnte. Der Personaldienst der ETHZ hat sich sogar mittels eines persönlichen Augenscheins von der Haltlosigkeit der Klagen des Beschwerdeführers über angeblich unzumutbare Arbeitsbedingungen überzeugt. Die Recherchen des Personaldienstes waren eine unabhängige Untersuchung. Für eine von einer auswärtigen Stelle vorzunehmende Untersuchung bestand weder ein Anlass noch hatte der Beschwerdeführer darauf einen Rechtsanspruch.

e. Für den ETH-Rat besteht aufgrund der völlig eindeutigen und übereinstimmenden Aussagen von insgesamt vier Vorgesetzten kein Anlass, an den mangelhaften Leistungen und dem unbefriedigenden Verhalten des Beschwerdeführers zu zweifeln. Das gegenseitige Vertrauen ist als inexistent zu bezeichnen, und eine gedeihliche Zusammenarbeit ist nicht mehr denkbar. Damit sind triftige Kündigungsgründe gegeben.

...

Die Verfügung vom 25. November 1993 war im Hinblick auf die geschilderte Situation weder sachlich unhaltbar noch willkürlich, weshalb kein Anlass für ihre Aufhebung oder Änderung besteht.

4. Die Beschwerde ist aus diesen Gründen abzuweisen. Bei diesem Ausgang des Verfahrens sind die Kosten dem Beschwerdeführer aufzuerlegen (Art. 63 Abs. 1 VwVG).

Dokumente des ETH-Rats