Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
8C 368/2011

Urteil vom 5. September 2011
I. sozialrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichter Ursprung, Präsident,
Bundesrichterin Niquille, Bundesrichter Maillard,
Gerichtsschreiber Hochuli.

Verfahrensbeteiligte
S._____,
vertreten durch Advokatin Doris Vollenweider,
Beschwerdeführer,

gegen

Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft, Regierungsgebäude, Rathausstrasse 2, 4410 Liestal,
Beschwerdegegner.

Gegenstand
Beendigung des öffentlichen Dienstverhältnisses,

Beschwerde gegen den Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht, vom 23. Februar 2011.

Sachverhalt:

A.
A.a S._____, geboren 1972, war seit 1. April 2002 aufgrund eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses als administrativer Mitarbeiter im Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV), Kantonales Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA), in X._____ tätig. Ab 23. Juni 2008 war er aus psychischen Gründen längere Zeit arbeitsunfähig. Im Rahmen einer Standortbestimmung fanden im Herbst 2008 hinsichtlich der gesundheitlichen und beruflichen Zukunft des Angestellten Gespräche zwischen den Beteiligten statt. Die Parteien vereinbarten die Auflösung des unbefristeten Anstellungsverhältnisses und - für die Dauer vom 1. Januar bis 31. Dezember 2009 - dessen Ersatz durch einen befristeten Arbeitsvertrag, wobei dem Arbeitnehmer von Arbeitgeberseite zugesichert wurde, nicht mehr im RAV X._____ tätig sein zu müssen. Der befristete Arbeitsvertrag wurde am 24. November 2008 durch einen Vertreter der Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion (VGD) und am 8. Dezember 2008 durch S._____ unterzeichnet. Die behandelnde Psychiaterin Dr. med. B._____ attestierte Letzterem am 1. Dezember 2008 noch bis zum 12. Januar 2009 eine volle Arbeitsunfähigkeit. Ab 12. Januar 2009 war er an seinem neuen Arbeitsplatz im RAV Y._____ zu
50 %, ab 11. Mai 2009 zu 70 % und ab 20. Juli 2009 wieder zu 100 % arbeitsfähig. Am 26. November 2009 bescheinigte ihm Dr. med. B._____ wiederum bis auf Weiteres eine Arbeitsunfähigkeit von 50 %. Daraufhin stellte ihn das RAV Y._____ frei. Am 8. und 22. Dezember 2009 liess der Arbeitnehmer durch seine Rechtsvertreterin gegenüber der Arbeitgeberin seine Leistungsbereitschaft anbieten, bevor er am 15. Januar 2010 hinsichtlich der von ihm behaupteten anhaltenden Fortdauer des Anstellungsverhältnisses um Erlass einer beschwerdefähigen Verfügung ersuchte. Die VGD stellte sodann mit Verfügung vom 3. März 2010 fest, dass

der befristete Arbeitsvertrag zwischen der VGD und S._____ vom 24. November 2008 bzw. 8. Dezember 2008 infolge Ablaufs der vereinbarten Zeitspanne per 31. Dezember 2009 beendet ist und seit dem 1. Januar 2010 zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis mehr besteht.
A.b Dagegen beantragte S._____ beschwerdeweise, unter Aufhebung der angefochtenen Verfügung vom 3. März 2010 sei festzustellen, dass das Anstellungsverhältnis zwischen der VGD und dem Beschwerdeführer auch nach dem 31. Dezember 2009 nach wie vor besteht und andauert. Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft wies die Beschwerde mit Entscheid Nr. 1044 vom 10. August 2010 ab.

B.
Die hiegegen erhobene Beschwerde des S._____, mit welcher dieser sein erstinstanzliches Rechtsbegehren erneuern liess, wies das Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht, mit Entscheid vom 23. Februar 2011 ab.

C.
Mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten hält S._____ unter Aufhebung des angefochtenen Gerichtsentscheids an seinem vorinstanzlichen Rechtsbegehren fest.

Während der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft auf Abweisung der Beschwerde schliesst, verzichtet die Vorinstanz auf eine Vernehmlassung.

Erwägungen:

1.
Das Bundesgericht prüft seine Zuständigkeit und die (weiteren) Eintretensvoraussetzungen von Amtes wegen und mit freier Kognition (vgl. BGE 135 II 94 E. 1 S. 96; Urteil 8C 88/2009 vom 4. August 2009 E. 1; je mit Hinweisen).

1.1 Der angefochtene Entscheid, ein Endentscheid einer letzten kantonalen Instanz (Art. 86 Abs. 1 lit. d, Art. 90 BGG), betrifft die Auflösung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses - also eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit im Sinne von Art. 82 lit. a BGG - und ist infolge seiner Auswirkungen auf Lohnansprüche vermögensrechtlicher Natur (Art. 83 lit. g BGG; Urteil 8C 229/2011 vom 10. August 2011 E. 2.1). Der Streitwert bestimmt sich bei Beschwerden gegen Endentscheide nach den Begehren, die vor der Vorinstanz streitig geblieben sind (Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG). Lautet ein Begehren nicht auf Bezahlung einer bestimmten Geldsumme, setzt das Bundesgericht gemäss Art. 51 Abs. 2 BGG den Streitwert nach Ermessen fest. Laut Lohnberechnungsblatt vom 24. November 2008 zur (10 B 12) Lohnbasis 2008 erzielte der Beschwerdeführer im Rahmen seines 100%igen Pensums ein Jahreseinkommen von jedenfalls mehr als 70'000 Franken. Das Streitwerterfordernis von Fr. 15'000.- (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG) ist somit erfüllt (vgl. Urteil 8C 260/2010 vom 12. Januar 2011 E. 1.2). Gleiches gilt für die übrigen Voraussetzungen des Eintretens auf die Beschwerde.

1.2 Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzung gemäss Art. 95 und 96 BGG erhoben werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Es ist folglich weder an die in der Beschwerde geltend gemachten Argumente noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden; es kann eine Beschwerde aus einem anderen als dem angerufenen Grund gutheissen und es kann eine Beschwerde mit einer von der Argumentation der Vorinstanz abweichenden Begründung abweisen (BGE 134 V 250 E. 1.2 S. 252 mit Hinweisen). Immerhin prüft das Bundesgericht, unter Berücksichtigung der allgemeinen Pflicht zur Begründung der Beschwerde (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG), grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind (vgl. BGE 133 II 249 E. 1.4.1 S. 254; Urteil 8C 934/2008 vom 17. März 2009 E. 1 mit Hinweisen, nicht publ. in: BGE 135 V 194, aber in: SVR 2009 UV Nr. 35 S. 120; siehe auch BGE 136 II 304 E. 2.5 S. 314). Öffensichtlich unrichtig bedeutet dabei willkürlich (BGE 133 II 249 E. 1.2.2 S. 252). Hinsichtlich der Verletzung von Grundrechten und von kantonalem und interkantonalem Recht gilt eine qualifizierte Rügepflicht (vgl. Art. 106 Abs. 2 BGG). Das Bundesgericht prüft eine solche Rüge nur insofern, als sie in der Beschwerde präzise vorgebracht und begründet worden ist (Art. 106 Abs. 2 BGG; BGE 136 I 49 E. 1.4.1 S. 53; vgl. auch BGE 136 II

304 E. 2.5 S. 314).

Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Rügen gegen 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.

2.
2.1 Das kantonale Gericht hat dargelegt, dass ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis - wie es zwischen den Parteien bestand - nach § 16 des Personalgesetzes vom 25. September 1997 des Kantons Basel-Landschaft (PG/BL; SGS Nr. 150) unter anderem durch Kündigung, Ablauf einer befristeten Anstellung, fristlose Auflösung oder Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen (lit. a-d von § 16 PG/BL) endet. Die Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen hat in schriftlicher Form zu erfolgen (§ 24 PG/BL in Verbindung mit § 18 der Personalverordnung vom 19. Dezember 2000 des Kantons Basel-Landschaft [PV/BL; SGS Nr. 150.11]). Als wesentlichen Grund für eine ordentliche Kündigung nennt § 19 PG/BL in Abs. 3 unter anderem eine längerfristige oder dauernde Verhinderung an der Aufgabenerfüllung (§ 19 Abs. 3 lit. a PG/BL). Auf die Kündigung zur Unzeit sind die Bestimmungen des Obligationenrechts nach Ablauf der Probezeit sinngemäss anzuwenden, wobei im Falle unverschuldeter Krankheit oder unverschuldeten Unfalls jedoch die Sperrfrist im ersten Anstellungsjahr 90 Tage, danach 180 Tage beträgt (§ 26 PG/BL). In Anwendung dieser Bestimmungen erkannte die Vorinstanz, dass die Auflösung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen durch einen echten Vergleich trotz der wegen anhaltender krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit erst am 24. Dezember 2008 ablaufenden 180-tägigen Sperrfrist zulässig war.

2.2 Art. 336c Abs. 1 lit. b OR sieht vor, dass der Arbeitgeber im Laufe bestimmter Sperrfristen nicht kündigen darf, während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist. Gemäss Art. 341 Abs. 1 OR kann der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder aus unabdingbaren Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages ergeben, nicht verzichten. Sind diese Bestimmungen nach Massgabe der Verweisung von § 26 PG/BL auf das vorliegende öffentlich-rechtliche Angestelltenverhältnis sinngemäss anwendbar, verbietet jedoch die relative Unverzichtbarkeit dieser Vorschriften nicht, das Arbeitsverhältnis jederzeit durch den Abschluss eines auf übereinstimmenden und mängelfreien Willenserklärungen beruhenden Aufhebungsvertrags aufzulösen, sofern eine solche Vereinbarung nicht zu einer klaren Umgehung des zwingenden Kündigungsschutzes führt (vgl. Urteil 2A.650/2006 vom 30. Mai 2007 E. 2.2.1; vgl. auch Urteile 4A 187/2010 vom 6. September 2010 E. 2.5 [nicht publ. in BGE 136 III 510]und 4A 103/2010 vom 16. März 2010 E. 2.2, je mit Hinweisen).
Mit anderen Worten müssen beide Parteien auf Rechte verzichten, so dass es sich um einen echten Vergleich mit gegenseitigem Nachgeben handelt, der nicht nur dem Arbeitgeber Vorteile bringt (vgl. BGE 119 II 449 E. 2a S. 450; 118 II 58 E. 2a S. 61; 115 V 437 E. 4b S. 443; 110 II 168 E. 3b S. 171; SJ 2003 I 220 E. 2; 1999 I 277 E. 2b; je mit weiteren Hinweisen).

2.3 Das kantonale Gericht hat mit ausführlicher und überzeugender Begründung, worauf verwiesen wird, zutreffend erkannt, dass mit dem am 24. November 2008 bzw. 8. Dezember 2008 von den Parteien unterzeichneten befristete Arbeitsvertrag ein echter Vergleich in gegenseitigem Einvernehmen über die Beendigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses abgeschlossen wurde. Unter den genannten Voraussetzungen im Sinne von E. 2.2 hievor war dieses Vorgehen entgegen dem Beschwerdeführer nicht erst nach Ablauf, sondern schon während der noch laufenden Sperrfrist zulässig. Zum einen war er bei Unterzeichnung des für die Dauer vom 1. Januar bis 31. Dezember 2009 befristeten Arbeitsverhältnisse noch voll arbeitsunfähig (gemäss Arbeitsunfähigkeitszeugnis der behandelnden Psychiaterin vom 1. Dezember 2008 noch bis zum 12. Januar 2009) und zwar - nach der vorinstanzlichen Sachverhaltsfeststellung - aus Gründen eines wömöglich krankheitsauslösenden bzw. -erhaltenden Konfliktes mit dem Leiter des RAV X._____. Zum anderen wurde dem Beschwerdeführer mit Abschluss dieses Arbeitsvertrages am 4. Dezember 2008 zugesichert, nicht mehr im RAV X._____ arbeiten zu müssen und bei der weiteren Stellensuche aktiv und fachmännisch unterstütztżu werden.
Zudem anerbot sich der stellvertretende Vorsitzende des KIGA, als Referenz zur Verfügung zu stehen. Nach

mündlicher Vorbesprechung dieses Vorgehens vom 7. November 2008 stand der Beschwerdeführer gemäss Tatsachenfeststellung des kantonalen Gerichts hinsichtlich der Vertragsunterzeichnung unter keinem Zeitdruck. Anlässlich des im ausdrücklichen Einverständnis mit dem Beschwerdeführer am 7. November 2008 geführten Gespräches zur beruflichen und medizinischen Standortbestimmung wurde zusammen mit dem Eingliederungsverantwortlichen der IV-Stelle Basel-Landschaft im Rahmen der Früherfassung vereinbart, dass der Beschwerdeführer die Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses zur Suche einer neuen, für ihn geeigneteren Arbeitsstelle nutzen werde.

3.
Der Beschwerdeführer macht geltend, der angefochtene Entscheid verstosse gegen Bundesrecht und kantonales Verfassungsrecht. Insbesondere habe die Vorinstanz das Verhältnismässigkeitsprinzip und das Prinzip des öffentlichen Interesses im Sinne von Art. 5 Abs. 2 BV sowie das Willkürverbot von Art. 9 BV verletzt.

3.1 Das in Art. 5 Abs. 2 BV als allgemeiner Verfassungsgrundsatz verankerte Verhältnismässigkeitsgebot kann im Rahmen einer Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten bei der Anwendung kantonalen und kommunalen Rechts ausserhalb des Schutzbereichs spezieller Grundrechte nur unter dem Gesichtswinkel des Willkürverbots angerufen werden (BGE 134 I 153 E. 4.3 S. 158). Dem Einwand des Beschwerdeführers, der am 24. November 2008 bzw. 8. Dezember 2008 erfolgte Abschluss des vom 1. Januar bis 31. Dezember 2009 befristeten Arbeitsvertrages verletze das Verhältnismässigkeitsprinzip, kommt demzufolge gegenüber der gerügten Verletzung des Willkürverbots keine selbstständige Bedeutung zu. Zusammen mit der Rüge der Verletzung des Willkürverbots kann nur geltend gemacht werden, die vorinstanzlich geschützte Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 31. Dezember 2009 sei krass unangemessen (Urteile 8C 340/2009 vom 24. August 2009 E. 4.4.2 und 1C 42/2007 vom 29. November 2007 E. 3.6.2). Das Bundesgericht hebt einen Entscheid jedoch nur dann auf, wenn er sich mit sachlichen Gründen schlechthin nicht vertreten lässt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft und nicht bloss die Begründung, sondern auch das Ergebnis unhaltbar ist (BGE 134 II 124 E. 4.1 S. 133; 133 I 149 E. 3.1 S. 153 mit Hinweisen). Auch die gerügte Verletzung von § 4 der Verfassung des Kantons Basel-Landschaft vom 17. Mai 1984 (SGS Nr. 100) ist nur unter diesem Aspekt des Willkürverbots zu untersuchen, zumal der Beschwerdeführer nicht darlegt, inwiefern ihm diese kantonale Verfassungsbestimmung ein über die bundesverfassungsmässigen Ansprüche hinausgehendes Recht einräumt.

3.2 Wie bereits gezeigt (E. 2.2 hievor), war die Beschwerdegegnerin trotz der noch laufenden Sperrfrist unter den genannten Voraussetzungen zulässigerweise berechtigt, mit dem Beschwerdeführer im Rahmen eines echten Vergleiches auch über den Abschluss eines Aufhebungsvertrages im gegenseitigen Einvernehmen eine Vereinbarung zur Beendigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses zu suchen. Der Beschwerdeführer verkennt, dass es hier nicht um die Frage der Zulässigkeit einer sofortigen Kündigung kurz vor Ablauf der Sperrfrist geht, sondern einzig um die Frage, ob das kantonale Gericht das Willkürverbot verletzte, indem es feststellte, dass sich die Parteien unter gegenseitigem Nachgeben in einem echten Vergleich durch Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einvernehmlich geeinigt haben.

3.3 Zunächst wurde dem Beschwerdeführer von Arbeitgeberseite zugesichert, während der Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses nicht mehr im RAV X._____ tätig sein zu müssen, weil offenbar der Leiter des RAV X._____ aus subjektiver Sicht des Arbeitnehmers die angebliche Ursache des ẅomöglich krankheitsauslösenden bzw. -erhaltenden Konfliktesgewesen war. Dass jedoch nicht der Arbeitsort bzw. der Leiter des RAV X._____, sondern vielmehr das Anforderungsprofil der Arbeitsstelle (vgl. hiezu nachfolgend E. 3.4 i.f.) die Hauptursache der psychisch bedingten Arbeitsunfähigkeit war, zeigt sich an der Tatsache, dass der Beschwerdeführer trotz seines neuen Dienstortes in Y._____ ab Januar 2009 noch bis Juli 2009 - zumindest teilweise - arbeitsunfähig blieb und bereits ab November 2009 erneut arbeitsunfähig wurde. Soweit der Arbeitnehmer das Entgegenkommen auf Seiten der Beschwerdegegnerin hinsichtlich der Verlegung des Arbeitsortes als blosse Erfüllung der auch einem öffentlichen Arbeitgeber obliegenden Fürsorgepflicht (vgl. dazu Urteil 8C 340/2009 E. 4.3.2 mit Hinweisen) darstellt, ändert dies nichts daran, dass dem Beschwerdeführer darüber hinaus weitere Vorteile gewährt wurden. Durch die Bereitschaft zur Erteilung von
Referenzauskünften sowie die Zusicherung einer aktiven professionellen Unterstützung bei der Suche nach

einer geeigneten Arbeitsstelle durch den Personalberater der Arbeitgeberin war der Beschwerdeführer nach Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit hinsichtlich des Fortkommens auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in der besseren Ausgangslage im Vergleich zur Situation als anhaltend Arbeitsunfähiger in gekündigtem Arbeitsverhältnis. Denn nach Ablauf der Sperrfrist per 24. Dezember 2008 hätte der Beschwerdeführer infolge der längerfristigen Verhinderung an der Arbeitserfüllung gemäss § 19 Abs. 3 lit. a PG/BL mit der Kündigung rechnen müssen, so dass er sich anschliessend nur noch aus gekündigter Stellung heraus um eine neue Arbeit hätte bewerben können und aus diesem Grund gerichtsnotorisch auf dem Arbeitsmarkt jedenfalls in einer ungünstigeren Ausgangslage gewesen wäre.

3.4 Schliesslich wurde dem Beschwerdeführer bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages nach der für das Bundesgericht grundsätzlich verbindlichen Sachverhaltsfeststellung des kantonalen Gerichts weder zugesichert noch in Aussicht gestellt, das Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2009 hinaus zu verlängern. Der Beschwerdeführer legt nicht dar, inwiefern diese Tatsachenfeststellung rechtsfehlerhaft sei. Weiter hat die Vorinstanz willkürfrei ausgeschlossen, dass der Beschwerdeführer bei Unterzeichnung des befristeten Arbeitsvertrages am 8. Dezember 2008 einem Irrtum unterlegen sei und der Aufhebungsvertrag an einem Willensmangel leide. Der Beschwerdeführer zeigt nicht auf, inwiefern die vorinstanzliche Feststellung der tatsächlichen Verhältnisse offensichtlich unrichtig sei. Entgegen seiner Behauptung ist aktenkundig hinlänglich erstellt, dass er nicht nur den Arbeitsortswechsel anstrebte, sondern sich aufgrund der Ergebnisse des Standortgespräches vom 7. November 2008 mit dem stellvertretenden Vorsteher des KIGA und dem Eingliederungsverantwortlichen der IV-Stelle Basel-Landschaft dazu entschlossen hatte, sich eine weniger stressbelastete Stelle ohne permanenten Kundenkontakt suchen und dafür die Zeitdauer des befristeten
Arbeitsverhältnisses nutzen zu wollen.

3.5 Was der Beschwerdeführer im Übrigen gegen den angefochtenen Entscheid vorbringt, kann ein anderes Ergebnis nicht rechtfertigen. Er vermag weder einzeln noch gesamthaft darzutun, dass der von der Vorinstanz festgehaltene Sachverhalt offensichtlich unzutreffend wäre. Ebenso wenig ist dieser unter Verletzung des rechtlichen Gehörs oder sonstigen Verfahrensverstössen ermittelt worden.

3.6 Nach dem Gesagten hat das kantonale Gericht kein Bundesrecht verletzt, wenn es die Auflösungsvereinbarung als rechtsgültig eingestuft hat.

4.
Die Kosten des Verfahrens sind vom unterliegenden Beschwerdeführer zu tragen (Art. 66 Abs. 1 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.
Die Gerichtskosten von Fr. 2000.- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht, schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 5. September 2011

Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Ursprung

Der Gerichtsschreiber: Hochuli