Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

8C 251/2017

Urteil vom 22. Juni 2017

I. sozialrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichter Maillard, Präsident,
Bundesrichterin Heine, Bundesrichter Wirthlin,
Gerichtsschreiberin Riedi Hunold.

Verfahrensbeteiligte
A._____,
vertreten durch Rechtsanwalt Thomas Wüthrich,
Beschwerdeführer,

gegen

Stadt Bremgarten,
Rathausplatz 1, 5620 Bremgarten,
handelnd durch die Schulpflege der Stadt Bremgarten, Badstrasse 1, 5620 Bremgarten,
und diese vertreten durch Rechtsanwalt Rudolf Studer,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand
Öffentliches Personalrecht (Beendigung; Abgangsentschädigung; Verantwortlichkeit),

Beschwerde gegen den Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Aargau
vom 14. Februar 2017.

Sachverhalt:

A.
A._____ war ab 1. August 2003 als Lehrer an der Schule B._____ angestellt. Mit Schreiben vom 29. April 2013 kündigte er sein Arbeitsverhältnis per 31. Juli 2013.
Am 21. Mai 2014 liess er bei der Schlichtungskommission für Personalfragen Antrag auf Schadenersatz und Genugtuung stellen. Diese empfahl am 13. November 2014, das Begehren abzuweisen. Die Stadt Bremgarten, handelnd durch die Schulpflege, teilte A._____ am 19. Dezember 2014 mit, sie werde weder Schadenersatz noch eine Genugtuung leisten.

B.
Das Verwaltungsgericht des Kantons Aargau wies die von A._____ erhobene Klage vom 17. August 2015, mit welcher er Schadenersatz und Genugtuung beantragen liess, mit Entscheid vom 14. Februar 2017 ab.

C.
A._____ lässt Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten, eventuell subsidiäre Verfassungsbeschwerde, führen mit dem Begehren, unter Aufhebung des vorinstanzlichen Entscheids sei die Stadt Bremgarten zu verpflichten, ihm Schadenersatz von Fr. 25'180.- zuzüglich Zins von 5 % seit 1. August 2013 sowie eine

Genugtuung von Fr. 10'000.- zuzüglich Zins von 5 % seit 1. August 2013 zu bezahlen. Eventualiter sei die Sache an die Vorinstanz zu erneuter Prüfung zurückzuweisen.
Das Bundesgericht führt keinen Schriftenwechsel durch.

Erwägungen:

1.
Die Beschwerde richtet sich gegen einen Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG. Der Entscheid wurde von einer letzten kantonalen Instanz erlassen und ist nicht beim Bundesverwaltungsgericht anfechtbar (Art. 86 Abs. 1 lit. d BGG). Ihm liegt eine Angelegenheit des öffentlichen Rechts zugrunde (Art. 82 lit. a BGG). Ein Ausschlussgrund (Art. 83 BGG) liegt nicht vor. Insbesondere ist der auf dem Gebiet öffentlich-rechtlicher Arbeitsverhältnisse zu beachtende Ausnahmetatbestand des Art. 83 lit. g BGG nicht gegeben. Die nach Art. 85 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG zu beachtende Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- wird mit den geltend gemachten Ansprüchen (Schadenersatz, Genugtuung) erreicht. Da auch die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten (Art. 82 ff. BGG) einzutreten.

2.
Da sämtliche Voraussetzungen der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten erfüllt sind, ist auf die Verfassungsbeschwerde infolge Subsidiarität (Art. 113 BGG) nicht einzutreten.

3.

3.1. Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzung gemäss Art. 95 f. BGG, insbesondere wegen Verletzung von Bundesrecht (Art. 95 lit. a BGG), erhoben werden. Die Verletzung kantonaler Bestimmungen bildet - abgesehen von den hier nicht gegebenen Fällen gemäss Art. 95 lit. c-e BGG - nur dann einen zulässigen Beschwerdegrund, wenn eine derartige Rechtsverletzung einen Verstoss gegen Bundesrecht im Sinne von Art. 95 lit. a BGG oder gegen Völkerrecht im Sinne von Art. 95 lit. b BGG zur Folge hat (BGE 140 I 320 E. 3.1 S. 321 mit Hinweisen).
Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Es prüft die Verletzung von Grundrechten und von kantonalem Recht nur insofern, als eine solche Rüge in der Beschwerde vorgebracht und begründet worden ist (Art. 106 Abs. 2 BGG).

3.2. Soweit der Beschwerdeführer eingangs das Vorliegen eines gültigen vorinstanzlichen Entscheids unter Hinweis auf darin enthaltene divergierende Datumsangaben in Zweifel zieht, ist ihm nicht zu folgen. Die Darstellung des angefochtenen Gerichtsentscheids, insbesondere unter der Wiedergabe der Prozessgeschichte belässt keinen Zweifel, dass es sich bei dem auf der letzten Seite genannten 14. Januar 2017 um einen offensichtlichen Verschrieb handelt.

3.3. Vorliegend ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer gestützt auf kantonales Recht angestellt war. Entgegen seiner Behauptung ist keine bundesrechtliche Norm ersichtlich (und es wird von ihm auch keine explizit genannt), aus der sich eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers eines nach kantonalem Recht angestellten Arbeitnehmers ergeben würde. Demnach ist alleine zu prüfen, ob eine Bundesrecht verletzende Anwendung des kantonalen Rechts durch die Vorinstanz vorliegt. Diese Prüfung beschränkt sich hier auf Willkür.

3.4. Eine willkürliche Anwendung kantonalen Rechts liegt 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 zuwiderläuft. Das Bundesgericht hebt einen Entscheid jedoch nur auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch dessen Ergebnis unhaltbar ist. Dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar als zutreffender erscheinen mag, genügt nicht (BGE 141 I 70 E. 2.2 S. 72 mit Hinweisen).

4.

Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz erstellt hat; es kann diese Sachverhaltsfeststellung von Amtes wegen berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 1 und 2 BGG). Dazu genügt es nicht, einen von den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz abweichenden Sachverhalt zu behaupten oder die eigene Beweiswürdigung zu erläutern (BGE 137 II 353 E. 5.1 S. 356). Dass die von der Vorinstanz gezogenen Schlüsse nicht mit der Darstellung der beschwerdeführenden Partei übereinstimmen, belegt keine Willkür. Auf ungenügend begründete Rügen oder bloss allgemein gehaltene appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid geht das Bundesgericht nicht ein (BGE 141 IV 249 E. 1.3.1 S. 253; 140 III 264 E. 2.3 S. 266 mit Hinweisen).

5.
Der Beschwerdeführer begründet seinen Anspruch auf Schadenersatz und Genugtuung mit Mobbing durch die ehemalige Arbeitgeberin.

5.1. Mobbing stellt nach einer auch vom Bundesgericht verwendeten Definition ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten dar, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (Urteil 8C 900/2013 vom 5. Mai 2014 E. 4.2 mit Hinweisen; vgl. auch Belinda Bieli, Mobbing aus Sicht des Schweizer Arbeitsrechts, 2016, S. 7).

5.2.

5.2.1. Soweit der Beschwerdeführer erneut das Verhalten der damaligen Stufenleiterin in Zusammenhang mit den Schülerbeschwerden rügt, ist unbeachtlich, dass diese den Dienstweg verletzt haben soll, räumte der Beschwerdeführer anlässlich der Schlichtungsverhandlung doch ein, dies verletze seine Persönlichkeit nicht. Die Vorinstanz stellte fest, es könne offenbleiben, ob die Umstände in Zusammenhang mit dem Zwischenzeugnis vom Sommer 2011 auf Unvermögen seitens der Schule oder auf eine feindliche Grundhaltung zurückzuführen seien, da auch bei letzterem nicht auf Mobbing zu erkennen sei. Diese Schlussfolgerung ist nicht offensichtlich unhaltbar. Jedenfalls bringt der Beschwerdeführer nichts vor, das eine entgegengesetzte Beurteilung geradezu aufdrängt. Bei den Vorwürfen in Zusammenhang mit Beschwerden seitens eines Elternpaars setzt sich der Beschwerdeführer nicht mit den vorinstanzlichen Erwägungen auseinander, die ein Mobbing verneinen, sondern beschränkt sich darauf, seine eigene Würdigung der Umstände vorzubringen. Selbst wenn sich die Aussage des neuen Stufenleiters gegenüber den Eltern, er habe den Unterricht des Beschwerdeführers besucht und dieser sei nicht zu beanstanden, als unzutreffend erweisen würde, ist nicht
ersichtlich, inwiefern dies als Mobbing zu qualifizieren wäre, stellte sich der Stufenleiter doch damit auf die Seite des Beschwerdeführers und verteidigte ihn gegenüber den Eltern. Bezüglich der strittigen Noten 1 ist festzuhalten, dass die einlässlichen Vorbringen des Beschwerdeführers zum Ablauf die vorinstanzlichen Feststellungen nicht in Frage stellen. Denn sie beschränken sich weitgehend auf die Darlegung eines abweichenden Sachverhalts, ohne jedoch aufzuzeigen, inwiefern die vorinstanzlichen Feststellungen willkürlich sein sollen (vgl. E. 4). Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers ist eine Persönlichkeitsverletzung bzw. ein Indiz für Mobbing nicht bereits dann zu bejahen, wenn die Arbeitgeberin nicht seinen Vorstellungen entsprechend gehandelt hat.

5.2.2. Nicht zu beanstanden sind die Ausführungen der Vorinstanz bezüglich der Mahnung vom Frühjahr 2013. Einerseits verweist sie zu Recht auf die nach kantonalem Personalrecht massgebende Treuepflicht und die daraus abgeleitete Schadenminderungspflicht, gemäss welcher der Beschwerdeführer gehalten ist, an dem von seinem Arbeitgeber organisierten Case Management mitzuwirken. Andererseits ist festzuhalten, dass es nicht im Belieben des Angestellten liegt, darüber zu entscheiden, welche beruflichen Massnahmen angebracht sind, um seinen Wiedereinstieg in den Beruf zu fördern. So ist denn auch nicht ersichtlich und wird vom Beschwerdeführer nicht geltend gemacht, inwiefern die Teilnahme an einem Case Management bei langandauernder Krankheit eine unzumutbare Massnahme darstellt. Die Feststellung der Vorinstanz, die Mahnung vom 21. März 2013 sei aus zureichenden Gründen erfolgt und stelle keinen Ausdruck eines feindlichen Verhaltens im Sinne eines Indizes von Mobbing dar, ist nicht willkürlich. Ebenfalls nicht als willkürlich zu qualifizieren ist, dass sie unter Verweis auf den Vergleich vor der Schlichtungsbehörde vom 1. Juli 2013 mit Rückzug der Mahnung vom

21. März 2013 nicht weiter auf diese eingegangen ist. Zu Recht hat sie auch
die gerügte Verletzung des rechtlichen Gehörs verneint, da bei einer schriftlichen Äusserungsmöglichkeit, die dem Beschwerdeführer unbestrittenermassen gewährt wurde, dem grundrechtlichen Anspruch Genüge getan ist (BGE 134 I 140 E. 5.3 S. 148 mit Hinweis).

5.2.3. Was die Darstellung des Beschwerdeführers zur Kündigungsvorankündigung betrifft, ist nicht ersichtlich, inwiefern er damit etwas zu seinen Gunsten ableiten will, hat die Vorinstanz doch das Vorgehen der Schule als Indiz für Mobbing gewertet. Dass sie alleine gestützt auf diesen Umstand nicht bereits Mobbing resp. eine (schwere) Persönlichkeitsverletzung bejahte, ist jedoch nicht willkürlich; denn Mobbing setzt u.a. ein über längere Zeit andauerndes und nicht bloss einmaliges Verhalten voraus (E. 5.1). In Zusammenhang mit den Vorwürfen zur Schlussklausel im Arbeitszeugnis hat die Vorinstanz das vorliegend massgebende kantonale Recht nicht willkürlich angewendet. Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers stellt die ursprünglich gewählte und letztlich durch eine ihm genehme ersetzte Formulierung weder einen unzulässigen Code dar noch besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine bestimmte Formulierung der Schlussklausel (anschaulich Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, N. 3h zu Art. 330a OR in fine; vgl. auch Stephan Fischer, Arbeitszeugnis, Beurteilung und Durchsetzung, 2016 S. 34). Angesichts des Ablaufs der Erstellung des Arbeitszeugnisses ist es nicht willkürlich, wenn die Vorinstanz die lange
Dauer unter Verweis auf das Verhalten des Beschwerdeführers sowie die übrigen Umstände insgesamt nicht als Indiz für Mobbing qualifizierte.

5.2.4. Die Erwägungen der Vorinstanz bezüglich des gegen Unbekannt eingeleiteten Strafverfahrens sind weder willkürlich noch anderweitig bundesrechtswidrig. Auf die dagegen erhobenen appellatorischen Einwände des Beschwerdeführers ist nicht weiter einzugehen.

5.2.5. Die Beurteilung der Vorinstanz, im Rahmen einer Gesamtbetrachtung des vereinzelt nicht adäquaten Vorgehens der Schule sei nicht von einem Mobbing resp. einer Persönlichkeitsverletzung auszugehen, ist nicht bundesrechtswidrig. Vielmehr schliesst sich das Bundesgericht ihrer Würdigung an, wonach der Beschwerdeführer - aus welchen Gründen auch immer - hinter jeder Aussage und Verhaltensweise seiner ehemaligen Arbeitgeberin einen persönlichen Angriff vermutete. Nicht jedes Fehlverhalten eines Arbeitgebers stellt jedoch ein Indiz für Mobbing oder eine Persönlichkeitsverletzung dar. Daran vermögen auch die Vorbringen im Zusammenhang mit den geltend gemachten Verletzungen des Rechtsgleichheitsgebots und des Diskriminierungsverbots, soweit sie überhaupt der Rügepflicht von Art. 106 Abs. 2 BGG genügen, nichts zu ändern.

5.3. Soweit der Beschwerdeführer in den Äusserungen der Beschwerdegegnerin in ihren vorinstanzlichen Rechtsschriften eine schwere Verletzung seiner Persönlichkeit sieht, ist darauf nicht weiter einzugehen, gehört das Verhalten der (ehemaligen) Arbeitgeberin vor Vorinstanz nicht zum Streitgegenstand. Insofern legt der Beschwerdeführer auch nicht dar, weshalb das kantonale Gericht in diesem Zusammenhang zu Weiterungen gehalten gewesen wäre.

6.
Da die Beschwerde offensichtlich unbegründet ist, wird sie im Verfahren nach Art. 109 Abs. 2 BGG, namentlich ohne Schriftenwechsel und mit summarischer Begründung, erledigt. Einer öffentlichen mündlichen Urteilsberatung (vgl. Art. 58 f. BGG) bedarf es nicht.

7.
Das Verfahren ist kostenpflichtig. Der unterliegende Beschwerdeführer hat die Gerichtskosten zu tragen (Art. 66 Abs. 1 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.
Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.
Auf die subsidiäre Verfassungsbeschwerde wird nicht eingetreten.

3.
Die Gerichtskosten von Fr. 2'000.- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

4.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Verwaltungsgericht des Kantons Aargau schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 22. Juni 2017
Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Maillard

Die Gerichtsschreiberin: Riedi Hunold