Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
2A.650/2006 /bru

Urteil vom 30. Mai 2007
II. öffentlich-rechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichter Merkli, Präsident,
Bundesrichter Hungerbühler, Müller,
Gerichtsschreiber Matter.

Parteien
X._____,
Beschwerdeführer,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Julius Effenberger,

gegen

Eidgenössisches Finanzdepartement,
Eidgenössische Personalrekurskommission,
p.A. Bundesverwaltungsgericht.

Gegenstand
Auflösung des Arbeitsverhältnisses,

Verwaltungsgerichtsbeschwerde gegen den Entscheid der Eidgenössischen Personalrekurskommission vom 27. September 2006.

Sachverhalt:
A.
X._____, geb. 1952, dipl. math. und lic. oec., war seit dem 1. Oktober 1996 im Bundesamt für Privatversicherungen angestellt, mit Wirkung ab dem 1. Januar 2002 in einem unbefristeten öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis. Im Sommer 2002 und ab Mai 2003 musste er je während mehrerer Wochen in einer psychiatrischen Klinik stationär behandelt werden. Mit Vereinbarung vom 23. Oktober 2003 wurde das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst. X._____ focht diese Vereinbarung erfolglos beim Eidgenössischen Finanzdepartement und sodann bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission an. Er machte geltend, die Vereinbarung sei nichtig (da in der Kündigungssperrfrist zustande gekommen), wegen seiner damaligen Unzurechnungsfähigkeit ungültig oder zumindest aufgrund einer rechtswidrigen Furchterregung unverbindlich.
B.
Am 26. Oktober 2006 hat X._____ Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Bundesgericht eingereicht. Er beantragt, den Entscheid der Rekurskommission vom 27. September 2006 aufzuheben. Er sei als ungekündigt bei der Eidgenossenschaft angestellt zu erklären, unter verzinster Nachzahlung der Lohnausstände seit September 2004 und verlustfreier Wiederaufnahme in die Pensionskasse Publica. Daneben stellt er mehrere Eventualbegehren.

Das Eidgenössische Finanzdepartement schliesst sinngemäss auf Abweisung der Beschwerde. Die Rekurskommission hat auf eine Vernehmlassung verzichtet.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:
1.

1.1 Am 1. Januar 2007 ist das Bundesgesetz über das Bundesgericht vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) in Kraft getreten. Da der angefochtene Entscheid vor dem 1. Januar 2007 ergangen ist, findet auf das vorliegende Verfahren noch das Bundesgesetz über die Organisation der Bundesrechtspflege vom 16. Dezember 1943 (OG) Anwendung (Art. 132 Abs. 1 BGG).

1.2 Gegen Entscheide der Eidgenössischen Personalrekurskommission über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) steht die Verwaltungsgerichtsbeschwerde an das Bundesgericht offen (vgl. Art. 5 VwVG i.V.m. Art. 97, 98 lit. e und Art. 100 Abs. 1 lit. e OG [in der Fassung vom 24. März 2000]e contrario). Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde des durch den angefochtenen Entscheid in schutzwürdigen eigenen Interessen betroffenen Beschwerdeführers ist einzutreten.
1.3 Mit der Verwaltungsgerichtsbeschwerde kann die Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens gerügt werden (Art. 104 lit. a OG). An die Feststellung des Sachverhalts ist das Bundesgericht hingegen gebunden, wenn (wie hier) eine richterliche Behörde als Vorinstanz entschieden und den Sachverhalt nicht offensichtlich unrichtig, unvollständig oder unter Verletzung wesentlicher Verfahrensvorschriften festgestellt hat (Art. 105 Abs. 2 OG).
2.
2.1 Nach Art. 10 Abs. 1 BPG können die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden Zeitpunkt auflösen. Gestützt auf diese Bestimmung haben die Vorinstanzen die Vereinbarung vom 23. Oktober 2003 als rechtsgültig geschützt.
2.2 Dagegen bringt der Beschwerdeführer verschiedene Einwendungen vor:
2.2.1 Zuerst macht er geltend, die Vereinbarung sei in der krankheitsbedingten Kündigungssperrfrist zustande gekommen und somit nichtig bzw. wegen seiner damaligen Urteilsunfähigkeit ungültig.

Art. 336c Abs. 1 lit. b OR sieht vor, dass der Arbeitgeber 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. Beide Bestimmungen sind nach Massgabe der Verweisung von Art. 6 Abs. 2 BPG auf das vorliegende öffentlich-rechtliche Angestelltenverhältnis anwendbar (vgl. BGE 132 II 161 E. 3.1 S. 163 f. mit Hinweisen). Die relative Unverzichtbarkeit dieser Vorschriften verbietet jedoch 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. 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 439 E. 2a S. 449 f.; 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).

Mit Blick auf diese Anforderungen hat die Vorinstanz den Aufhebungsvertrag zu Recht als zulässig beurteilt. Der Beschwerdeführer wurde durch die Vereinbarung wesentlich besser gestellt, als wenn ihm einseitig gekündigt worden wäre. So zeigte der Arbeitgeber namentlich in finanzieller Hinsicht ein beträchtliches Entgegenkommen: Lohnfortzahlung während rund einem Jahr bei gleichzeitiger Freistellung von der Arbeitsverpflichtung sowie Angebot der Finanzierung eines Outplacements, das vom Beschwerdeführer zugunsten einer zusätzlichen Lohnfortzahlung von einem Monat abgelehnt wurde (deutlich weiter gehend als in dem in SJ 2003 I 220 abgedruckten Fall, wo das Bundesgericht die Aufhebungsvereinbarung schon als rechtskonform beurteilte, vgl. dort E. 3b). Ausserdem ist es für das Fortkommen des Arbeitnehmers besser, wenn er darauf hinweisen kann, dass das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst worden ist, als wenn er einseitig entlassen worden wäre.

Dazu kommt, dass der Beschwerdeführer sich nicht auf eine krankheitsbedingte Sperrfrist berufen kann. Seinen beiden mehrwöchigen stationären Aufenthalten in einer psychiatrischen Klinik liegt zwar unbestrittenermassen eine schubweise auftretende schizo-affektive Störung zugrunde. Für das Bundesgericht verbindlich (vgl. Art.

105 Abs. 2 OG und oben E. 1.3) hat die Vorinstanz indessen festgehalten, dass diese Störung die Arbeitsfähigkeit des Beschwerdeführers zwischen den Schüben nicht beeinträchtigt, dass für die hier massgebliche Zeitspanne zwischen August und Oktober 2003 kein solcher Schub geltend gemacht und auch keinerlei Arztzeugnis eingereicht worden ist (vgl. S. 11 u. 13 des angefochtenen Entscheids; zur Bedeutung des Arztzeugnisses als notwendiges Beweismittel siehe u.a. das Urteil 4C.331/1998 vom 12. März 1999 E. 1b). Dem kommt umso mehr Gewicht zu, als der Beschwerdeführer schon damals längerfristig über einen juristischen Beistand verfügte (vgl. S. 5 u. 13 des vorinstanzlichen Entscheids).
Unter diesen Umständen hat die Rekurskommission kein Bundesrecht verletzt, wenn sie weder eine Verletzung oder Umgehung der Kündigungssperrfrist noch eine krankheitsbedingte Urteilsunfähigkeit angenommen hat.
2.2.2 Weiter rügt der Beschwerdeführer, er sei zur Auflösungsvereinbarung mit der widerrechtlichen Drohung genötigt worden, ansonsten werde das Anstellungsverhältnis gekündigt. Von einer rechtswidrigen Furchterregung (Art. 29 f. OR) könnte in der vorliegenden Konstellation indessen nur dann gesprochen werden, wenn der Drohende (hier der Arbeitgeber) übermässige Vorteile erlangt hätte (vgl. Art. 30 Abs. 2 OR). Dem ist hier nicht so, weil - wie eben hervorgehoben - die streitige Auflösungsvereinbarung eine beidseits vorteilhafte Übereinkunft mit gegenseitigem Entgegenkommen darstellt. Kam zudem die Auflösung des Arbeitsverhältnisses schon in einem Schreiben vom 14. Juli 2003 zum ersten Mal zur Sprache, wie von der Vorinstanz verbindlich festgehalten (vgl. S. 12 des angefochtenen Entscheids), so verfügte der Betroffene über eine ausreichende Bedenkzeit, inbesondere mit einem rechtskundigen Beistand. Selbst ein Monat (so wie hier zwischen dem Gespräch vom 19. September und dem 23. Oktober 2003) wäre allenfalls genügend. Auf diese Fragen ist indessen nicht weiter einzugehen, weil die in Art. 31 OR vorgesehene Jahresfrist zur Geltendmachung der behaupteten Furchterregung ohnehin nicht eingehalten worden ist. Dass diese Frist noch immer
laufe, weil die Furcht bis heute weiterbestehe, ist nicht stichhaltig.
2.2.3 Was der Beschwerdeführer sonst noch gegen den angefochtenen Entscheid vorbringt, kann ein anderes Ergebnis nicht rechtfertigen. Namentlich geht er in zahlreichen Einzelpunkten von einer anderen Faktenlage aus als die Rekurskommission. Er vermag aber 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.
2.2.4 Gesamthaft hat die Rekurskommission somit kein Bundesrecht verletzt, wenn sie die Auflösungsvereinbarung als rechtsgültig eingestuft hat.
3.
Nach dem Gesagten erweisen sich sämtliche Rechtsbegehren des Beschwerdeführers als unbegründet. Er wird bei diesem Ausgang des Verfahrens kostenpflichtig (Art. 156 OG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:
1.
Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde wird abgewiesen.
2.
Die Gerichtsgebühr von Fr. 4'000.– wird dem Beschwerdeführer auferlegt.
3.
Dieses Urteil wird dem Beschwerdeführer, dem Eidgenössischen Finanzdepartement und der Eidgenössischen Personalrekurskommission schriftlich mitgeteilt.
Lausanne, 30. Mai 2007
Im Namen der II. öffentlich-rechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts
Der Präsident: Der Gerichtsschreiber: