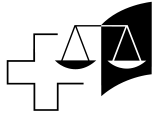


Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal



8C_122/2021

Urteil vom 26. Mai 2021

I. sozialrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichter Maillard, Präsident,
Bundesrichterinnen Heine, Viscione,
Gerichtsschreiberin Kopp Käch.

Verfahrensbeteiligte
A. _____,
vertreten durch Advokatin Raffaella Biaggi,
Beschwerdeführer,

gegen

Kantonsspital Baselland,
Mühlemattstrasse 24, 4410 Liestal,
Beschwerdegegner.

Gegenstand
Öffentliches Personalrecht
(Beendigung; ordentliche Kündigung),

Beschwerde gegen das Urteil des
Kantonsgerichts Basel-Landschaft
vom 2. September 2020 (810 19 283).

Sachverhalt:

A.
Der 1978 geborene A. _____ war seit 16. Dezember 2013 in einem 100 %-Pensum beim Kantonsspital Baselland angestellt. Aufgrund eines Verkehrsunfalls war er ab 22. März 2019 vollumfänglich arbeitsunfähig. Mit Schreiben vom 20. September 2019 gewährte das Kantonsspital A. _____ das rechtliche Gehör zur nach Ablauf der gesetzlichen Sperrfrist und unter Einhaltung der Kündigungsfrist per 31. Januar 2020 beabsichtigten Kündigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund Verhinderung an der Aufgabenerfüllung. Dazu nahm A. _____ am 26. September 2019 Stellung und wies u.a. darauf hin, dass er ab 1. Oktober 2019 den Wiedereinstieg mit einem Pensum von 30 % versuchen werde und dass aufgrund des neusten ärztlichen Befunds eine volle Genesung in absehbarer Zeit zu erwarten sei. Mit Verfügung vom 16. Oktober 2019 kündigte das Kantonsspital das Arbeitsverhältnis per 31. Januar 2020.

B.
Die dagegen erhobene Beschwerde wies das Kantonsgericht Basel-Landschaft nach Durchführung einer Parteiverhandlung mit Urteil vom 2. September 2020 ab.

C.

Mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten lässt A. _____ beantragen, das angefochtene Urteil und die Kündigungsverfügung vom 16. Oktober 2019 seien aufzuheben; eventualiter sei die Sache zu neuer Entscheidung an die Vorinstanz zurückzuweisen.

Das Bundesgericht holte die vorinstanzlichen Akten ein. Ein Schriftenwechsel wurde nicht durchgeführt.

Erwägungen:

1.

Die Beschwerde richtet sich gegen einen Endentscheid einer letzten kantonalen Instanz, der nicht beim Bundesverwaltungsgericht anfechtbar ist (Art. 86 Abs. 1 lit. d, Art. 90 BGG) und ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine Angelegenheit des öffentlichen Rechts betrifft (Art. 82 lit. a BGG). Der auf dem Gebiet öffentlich-rechtlicher Arbeitsverhältnisse zu beachtende Ausschlussgrund (Art. 83 lit. g BGG) kommt nicht zur Anwendung, da der zu beurteilende Streit die Rechtmässigkeit einer Kündigung und damit einhergehende finanzielle Forderungen vermögensrechtlicher Natur betrifft und die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- (Art. 85 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG) dadurch erreicht wird. Die übrigen Voraussetzungen für das Eintreten auf die Beschwerde sind ebenfalls erfüllt.

2.

2.1. Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 f. BGG erhoben werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Immerhin prüft es, 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 (**BGE 141 V 234** E. 1 mit Hinweisen).

2.1.1. Die richtige Anwendung des kantonalen Rechts als solches bildet nicht Beschwerdegrund und es kann nur überprüft werden, ob der angefochtene Entscheid auf willkürlicher Gesetzesanwendung beruht oder ob das Gesetz oder seine Anwendung auf andere Weise gegen übergeordnetes Recht verstösst (vgl. **BGE 138 I 227** E. 3.1; **137 V 57** E. 1.3; **133 II 249** E. 1.2.1; Urteil 8C_444/2020 vom 23. März 2021 E. 2.1.1). 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 das Ergebnis unhaltbar ist. Dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar als zutreffender erscheinen mag, genügt nicht (**BGE 145 II 32** E. 5.1; **144 I 170** E. 7.3; **142 V 513** E. 4.2, je mit Hinweisen).

2.1.2. Hinsichtlich der Verletzung von Grundrechten und von kantonalem sowie interkantonalem Recht gilt eine qualifizierte Rügepflicht (Art. 106 Abs. 2 BGG; **BGE 138 I 274** E. 1.6 mit Hinweisen). Das Bundesgericht untersucht nicht von sich aus, ob der angefochtene kantonale Entscheid die Grundrechte oder kantonales und interkantonales Recht verletzt, sondern prüft nur rechtsgenügend vorgebrachte, klar erhobene und, soweit möglich, belegte Rügen. Auf ungenügend begründete Rügen und bloss allgemein gehaltene, appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid geht es nicht ein (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG; **BGE 141 IV 249** E. 1.3.1; **140 III 264** E. 2.3; Urteil 8C_444/2020 vom 23. März 2021 E. 2.1.2).

2.2. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat; es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz auf entsprechende Rüge hin oder von Amtes wegen berichtigen oder ergänzen, wenn sie 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 (Art. 97 Abs. 1, Art. 105 Abs. 1 und 2 BGG). Offensichtlich unrichtig bedeutet dabei willkürlich (**BGE 145 V 188** E. 2; **140 III 115** E. 2).

3.

3.1. Streitig und im Rahmen der zulässigen Beschwerdegründe (Art. 95, 96 und Art. 97 Abs. 1 sowie 106 Abs. 2 BGG) zu prüfen ist, ob die Vorinstanz eine Rechtsverletzung beging, indem sie die Rechtmässigkeit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses gemäss Verfügung vom 16. Oktober 2019 bestätigte. Unbestritten ist dabei die Einhaltung der Sperr- und der Kündigungsfrist.

3.2. Als Angestellter des Kantonsspitals Baselland untersteht der Beschwerdeführer dessen personalrechtlichen Regelungen. Das angefochtene Urteil basiert daher namentlich auf den Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags Kantonsspital Baselland/Psychiatrie Baselland (GAV) vom 1. Juli 2015, der sich wiederum auf das Spitalgesetz vom 17. November 2011 (SGS BL Nr. 930) abstützt, mithin auf kantonalem

Recht. Die entsprechenden Bestimmungen wurden im vorinstanzlichen Urteil zutreffend wiedergegeben. Darauf wird verwiesen.

3.3. Hervorzuheben ist, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gemäss Ziff. 10.5 Abs. 4 GAV kündigen kann, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen. Ein solcher Grund liegt u.a. vor, wenn die Mitarbeitenden länger oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert sind (Ziff. 10.5 Abs. 4 lit. a GAV). Die Kündigung durch den Arbeitgeber ist gemäss Ziff. 10.5 Abs. 3 GAV zu begründen. Wird eine Kündigung erwogen, ist die betreffende Person anzuhören und es ist ihr das rechtliche Gehör zu gewähren.

4.

Der Beschwerdeführer rügt zunächst - wie bereits vor Vorinstanz - eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör und auf ein faires Verfahren. Zur Begründung macht er im Wesentlichen erneut geltend, der Beschwerdegegner habe nach der Gewährung des rechtlichen Gehörs zur beabsichtigten Kündigung die Begründung der Kündigung geändert, ohne ihm Gelegenheit zu geben, sich dazu zu äussern. Dies führe zur Nichtigkeit der Kündigungsverfügung.

4.1. Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV) dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt er ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheids dar, der in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift. Dazu gehört insbesondere das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass eines solchen Entscheids zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen und Einsicht in die Akten zu nehmen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht somit alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann. Voraussetzung des Äusserungsrechts sind genügende Kenntnisse über den Verfahrensverlauf, was auf das Recht hinausläuft, in geeigneter Weise über die entscheidungswesentlichen Vorgänge und Grundlagen vorweg orientiert zu werden. Wie weit dieses Recht geht, lässt sich nicht generell, sondern nur unter Würdigung der konkreten Umstände beurteilen. Im öffentlichen Personalrecht können auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor der Kündigung dem verfassungsrechtlichen Gehörsanspruch genügen, sofern der betroffenen Person klar war, dass sie mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte (**BGE 144 I 11** E. 5.3 mit Hinweisen).

4.2. Die Vorinstanz zeigte in ihrem Urteil einlässlich und in nicht zu beanstandender Weise auf, dass dem Beschwerdeführer die Ausgangslage hinreichend bekannt war. So gewährte der Beschwerdegegner mit Schreiben vom 20. September 2019 das rechtliche Gehör zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund längerfristiger oder dauernder Verhinderung an der Aufgabenerfüllung. Dazu nahm der Beschwerdeführer am 26. September 2019 Stellung, reichte ein Arztzeugnis zur schrittweisen Erhöhung der Arbeitsfähigkeit nach und startete ab 1. Oktober 2019 einen Arbeitsversuch mit einem Pensum von 30 %. Der Beschwerdegegner kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis mit Verfügung vom 16. Oktober 2019, im Wesentlichen mit der Begründung, gemäss ärztlichem Attest sei die volle Arbeitsfähigkeit nicht vor April 2020 zu erwarten, womit der Beschwerdeführer weiterhin längerfristig an der vollumfänglichen Aufgabenerfüllung verhindert sei. Die Kündigungsverfügung basiert somit auf dem Kündigungsgrund der längerfristigen Verhinderung an der Aufgabenerfüllung gemäss Ziff. 10.5 Abs. 4 lit. a GAV, zu dem mit Schreiben vom 20. September 2019 das rechtliche Gehör eingeräumt worden war. Der Kündigungsgrund wurde entgegen den Ausführungen in der Beschwerde nicht geändert. Daran vermag die Formulierung im Schreiben vom 20. September 2019, wonach der Beschwerdeführer seit dem 22. März 2019 infolge Unfalls 100 % arbeitsunfähig und aus diesem Grund in absehbarer Zeit eine Rückkehr ins Berufsleben nicht möglich sei, nichts zu ändern. Wie die Vorinstanz erwog, konnte der Beschwerdeführer daraus nicht schliessen, eine Kündigung sei mit dem Arztzeugnis bezüglich teilweiser Arbeitsfähigkeit, mit dem in einem Pensum von 30 % gestarteten Arbeitsversuch sowie mit der per 1. April 2020 in Aussicht gestellten vollständigen Arbeitsfähigkeit vom Tisch. Die Sichtweise des kantonalen Gerichts, dass dem Anspruch auf rechtliches Gehör Genüge getan wurde, ist mithin in Anbetracht des dargelegten Verfahrensablaufs nicht zu beanstanden.

5.

Bestritten ist im Weiteren die Rechtmässigkeit der Kündigung in materiellrechtlicher Hinsicht.

5.1. Die Vorinstanz kam diesbezüglich zum Schluss, es sei nicht zu beanstanden, dass der Beschwerdegegner den Kündigungsgrund der längerfristigen und dauernden Verhinderung an der Aufgabenerfüllung nach Ziff. 10.5 Abs. 4 lit. a GAV bejaht habe. Sie stellte fest, im Zeitpunkt der Gewährung des rechtlichen Gehörs zur beabsichtigten Kündigung sei der Beschwerdeführer seit beinahe sechs Monaten zu 100 % arbeitsunfähig gewesen. Gestützt auf den Arbeitsversuch ab 1. Oktober 2019 und das Arbeitszeugnis vom 9. Oktober 2019 habe der Beschwerdegegner sodann davon ausgehen dürfen, dass der Beschwerdeführer ab 1. Oktober 2019 zu 30 %, frühestens ab 1. Dezember 2019 zu 50 %, ab 1. Februar 2020 zu 80 % und ab 1. April 2020 zu 100 % arbeitsfähig sein werde. Das kantonale Gericht zeigte auf, dass weder der GAV noch das Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) vom 25. September 1997 (SGS BL Nr. 150), das bis zum Inkrafttreten des

GAV am 1. Januar 2016 für die Angestellten des Kantonsspitals Baselland gegolten hatte, festlegen, ab welcher Zeitdauer der Kündigungsgrund einer längerfristigen oder dauernden Verhinderung an der Aufgabenerfüllung vorliege. Dies sei im Einzelfall zu klären und die Dauer sei unabhängig von den krankheits- bzw. unfallbedingten Sperrfristen festzulegen. Auch ein Blick auf andere gesetzliche Regelungen im OR, im ATSG und im BPG, die im konkreten Fall nicht anwendbar seien, aber als Auslegungshilfe herangezogen werden könnten, gebe keinen Aufschluss über diese Frage. In Anbetracht der Sachlage im Kündigungszeitpunkt, einer gesamthaft zu erwartenden einjährigen Zeitdauer ab Unfall bzw. einer ab Kündigungszeitpunkt noch bevorstehenden Dauer von fünfeinhalb Monaten, während welcher der Beschwerdeführer die Arbeitsleistung nicht im vertraglich vereinbarten Rahmen werde erbringen können, erachtete die Vorinstanz den Kündigungsgrund der längerfristigen oder dauernden Verhinderung an der Aufgabenerfüllung im konkreten Fall als gegeben. Im Rahmen einer Interessenabwägung gewichtete das kantonale Gericht sodann die Interessen des Beschwerdegegners an einer definitiven Lösung für einen funktionierenden Betrieb höher als diejenigen des Beschwerdeführers an der Beibehaltung seiner Arbeitsstelle und qualifizierte die Kündigung damit als verhältnismässig.

5.2. Diese Beurteilung beruht auf einer einlässlichen Würdigung der Sach- und Rechtslage. Was in der Beschwerde in weitgehender Wiederholung des bereits im kantonalen Verfahren, namentlich im Rahmen des an der Parteiverhandlung vom 2. September 2020 gehaltenen Plädoyers, Vorgebrachten dagegen eingewendet wird, vermag nicht aufzuzeigen, inwiefern die Vorinstanz das kantonale Recht willkürlich im Sinne von Art. 9 BV angewendet haben soll.

5.2.1. Der Beschwerdeführer macht zunächst erneut geltend, es sei unhaltbar, von einer im Zeitpunkt der Kündigung vorliegenden längerfristigen Arbeitsunfähigkeit auszugehen. Die vorinstanzlich festgestellte Dauer der vollumfänglichen und gestaffelten teilweisen Arbeitsunfähigkeit wird nicht bestritten. Zudem anerkennt der Beschwerdeführer selber, dass weder der GAV noch das diesbezüglich gleichlautende Personalgesetz eine zeitliche Dauer für die Frage der längerfristigen oder dauernden Verhinderung an der Aufgabenerfüllung vorsehen. Mit der erneuten Berufung auf Art. 6 ATSG trägt er sodann lediglich erneut seine eigene Sicht der Rechtslage vor. Wie bereits vermerkt (E. 2.1 hievor), hebt das Bundesgericht einen angefochtenen Entscheid nur dann wegen willkürlicher Anwendung des kantonalen Rechts auf, wenn nicht nur die Begründung des Entscheids, sondern auch dessen Ergebnis unhaltbar erscheint. Davon kann hier keine Rede sein. Die Vorinstanz zeigte in vertretbarer Weise auf, dass der Kündigungsgrund der längerfristigen und dauernden Verhinderung an der Aufgabenerfüllung nach Ziff. 10.5 Abs. 4 lit. a GAV in Anbetracht der Dauer der vollumfänglichen und gestaffelten teilweisen Arbeitsunfähigkeit - auch mit Blick auf als Auslegungshilfe heranziehbar bundesrechtliche Regelungen - als gegeben erachtet werden kann. Selbst wenn eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar zutreffender erscheinen würde, kann nicht gesagt werden, dass sich das kantonale Gericht in offensichtlich unhaltbarer und damit willkürlicher Weise über kantonales Recht hinweggesetzt bzw. dieses qualifiziert unrichtig ausgelegt und angewendet hätte. Das angefochtene Urteil verletzt deshalb weder in der Begründung noch im Ergebnis das Willkürverbot.

5.2.2. Soweit der Beschwerdeführer sodann einen Verstoss gegen das Verhältnismässigkeitsprinzip geltend macht, fehlt es zum einen an einer qualifizierten Rüge (vgl. E. 2.1 hievor). Zum anderen handelt es sich dabei nicht um ein verfassungsmässiges Recht, sondern um einen Verfassungsgrundsatz. Das Verhältnismässigkeitsprinzip kann zwar im Rahmen der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten direkt und unabhängig von einem Grundrecht angerufen werden. Bei der Anwendung von kantonalem Recht prüft das Bundesgericht die Beachtung des Verhältnismässigkeitsprinzips indes nur unter dem Blickwinkel des Willkürverbots (vgl. **BGE 141 I 1** E. 5.3.2; **139 II 7** E. 7.3; **134 I 153** E. 4.1 ff.). Eine entsprechende qualifizierte Rüge fehlt auch insofern, sodass auf diesen Einwand ebenfalls nicht näher einzugehen ist.

5.3. Zusammenfassend vermag der Beschwerdeführer mit seinen Rügen nicht durchzudringen, weshalb es beim angefochtenen Urteil sein Bewenden hat.

6.

Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend sind die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer aufzuerlegen (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, 26. Mai 2021

Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Maillard

Die Gerichtsschreiberin: Kopp Käch