



8C_617/2018

Urteil vom 30. Januar 2019

I. sozialrechtliche Abteilung

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

Verfahrensbeteiligte
A. _____,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Michael Merker,
Beschwerdeführer,

gegen

Stadt Baden, handelnd durch die
Schulleitung BerufsBildungBaden BBB,
Wiesenstrasse 32, 5400 Baden,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Christoph Blöchlinger,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand
Öffentliches Personalrecht
(Beendigung des Arbeitsverhältnisses),

Beschwerde gegen den Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Aargau
vom 19. Juni 2018 (WKL.2017.14).

Sachverhalt:

A.
A. _____, geboren 1955, war ab 1. September 2009 als nebenberuflicher Lehrer bei der Berufsfachschule BBB BerufsBildungBaden (nachfolgend: BBB) angestellt. Die befristeten Anstellungsverträge wurden jährlich neu abgeschlossen, letztmals am 7. November 2016 eine bis 31. Juli 2017 befristete Vereinbarung. Am 31. Januar 2017 teilte die BBB ihm mit, wegen rückläufiger Klassenzahlen werde der Anstellungsvertrag nicht verlängert. A. _____ ersuchte am 28. April 2017 um Umwandlung seiner befristeten Anstellung in eine unbefristete, was die BBB am 14. Juni 2017 unter Verweis auf die Begründung im Schreiben vom 31. Januar 2017 ablehnte.

B.
A. _____ liess mit Klage vom 6. Juli 2017 beantragen, die BBB sei anzuweisen, ihn bis zum Vorliegen des Entscheids im Sinne einer vorsorglichen Massnahme weiter zu beschäftigen und sein befristetes Arbeitsverhältnis per Klagedatum in ein unbefristetes mit einem Pensumband von 17 bis 24 Lektionen umzuwandeln; eventualiter sei festzustellen, dass das befristete Arbeitsverhältnis als unbefristetes gelte und ungekündigt sei; subeventualiter sei die BBB zu verpflichten, ihn weiterhin

befristet zu beschäftigen und subsubeventualiter sei die Widerrechtlichkeit der Nichtverlängerung und Nichtumwandlung festzustellen sowie die BBB zu verpflichten, ihn im Umfang von sechs Monatslöhnen zu entschädigen. Das Verwaltungsgericht des Kantons Aargau wies die Klage am 19. Juni 2018 ab, soweit es darauf eintrat.

C.

A. _____ lässt Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten führen und die vorinstanzlichen Begehren erneuern; zudem lässt er beantragen, subsubeventualiter sei die Sache an die Vorinstanz zurückzuweisen.

Das Bundesgericht führt keinen Schriftenwechsel durch.

Erwägungen:

1.

Die Sachurteilsvoraussetzungen sind erfüllt, da die Beschwerde unter Einhaltung der gesetzlichen Frist (Art. 100 Abs. 1 BGG) und Form (Art. 42 BGG) von einer durch die Entscheidung besonders berührten Partei mit einem schutzwürdigen Interesse an deren Aufhebung oder Änderung (Art. 89 Abs. 1 BGG) eingereicht wurde und sich das Rechtsmittel gegen einen von einer letzten kantonalen Instanz (Art. 86 Abs. 1 lit. d BGG) gefällten Endentscheid (Art. 90 BGG) in einer Angelegenheit des öffentlichen Rechts (Art. 82 lit. a BGG) richtet, keine der in Art. 83 BGG erwähnten Ausnahmen greift und angesichts der beantragten Weiterbeschäftigung resp. Entschädigung auch der Streitwert von Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG erfüllt ist.

2.

2.1. Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzungen 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 sie mit einer von der Argumentation der Vorinstanz abweichenden Begründung abweisen. 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 (**BGE 141 V 234** E. 1 S. 236 mit Hinweisen).

2.2. Das Bundesgericht kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG). Überdies muss die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein (Art. 97 Abs. 1 BGG). Neue Tatsachen und Beweismittel dürfen nur so weit vorgebracht werden, als erst der Entscheid der Vorinstanz dazu Anlass gibt (Art. 99 Abs. 1 BGG).

Die beschwerdeführende Partei, welche die Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz anfechten will, muss substantiiert darlegen, inwiefern die Voraussetzungen einer Ausnahme gemäss Art. 105 Abs. 2 BGG gegeben sind und das Verfahren bei rechtskonformer Ermittlung des Sachverhalts anders ausgegangen wäre; andernfalls kann ein Sachverhalt, der vom im angefochtenen Entscheid festgestellten abweicht, nicht berücksichtigt werden (**BGE 140 III 16** E. 1.3.1 S. 18 mit Hinweisen).

2.3. 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).

3.

Streitig ist, ob die Vorinstanz zu Recht den Anspruch auf Weiterbeschäftigung resp. auf Umwandlung der befristeten in eine unbefristete Anstellung verneint hat.

4.

Die Vorinstanz erwog, der Beschwerdeführer stütze den geltend gemachten Anspruch auf Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis auf § 3 Abs. 2 des kantonalen Gesetzes vom 17. Dezember 2002 über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL; SAR 411.200), der gestützt auf den Verweis im Anstellungsreglement vom 1. August 2011 anwendbar sei. Sinn und Zweck dieser Norm sei die Vermeidung von Kettenarbeitsverträgen. Es sei kein Automatismus vorgesehen; vielmehr müsse die betroffene Person aktiv werden und eine Umwandlung verlangen. Diese sei nur zu gewähren, wenn die befristete Anstellung nach mindestens fünfjähriger Dauer weitergeführt werde. § 3 Abs. 2 GAL komme somit nur zum Tragen, wenn die Anstellungsbehörde der Lehrperson einen neuen befristeten Vertrag anbiete. In diesem Stadium habe die Lehrperson Anspruch darauf, dass ihr ein unbefristeter Vertrag offeriert werde. Sei hingegen keine Verlängerung vorgesehen, scheidet eine Umwandlung aus. Der Arbeitgeber könne nicht dazu verhalten werden, das Vertragsverhältnis weiterzuführen, sondern nur dazu, keine unerwünschten Kettenarbeitsverträge mehr abzuschliessen (E. II./1.2.1). Als der Beschwerdeführer am 28. April 2017 die Umwandlung verlangt habe, habe die BBB ihm bereits mitgeteilt gehabt, dass sie das Arbeitsverhältnis nicht mehr verlängern werde. Eine Umwandlung komme unter diesen Umständen nicht mehr in Betracht. Der Beschwerdeführer habe zuvor mehrfach nachgefragt, ob sein Anstellungsverhältnis umgewandelt werden könne, was ihm jeweils unter Verweis auf die fehlenden Qualifikationen verweigert worden sei. Er habe einen allfälligen Umwandlungsanspruch jedoch nicht gerichtlich durchgesetzt (E. II./1.2.2). Es bestehe kein rückwirkend geltend zu machender Umwandlungsanspruch. Über § 3 Abs. 2 GAL könne nicht die Weiterführung einer Anstellung, die der Arbeitgeber nicht mehr fortsetzen wolle, erzwungen werden. Somit könne dem Umwandlungsbegehren nicht stattgegeben werden und die Widerrechtlichkeit der Nichtumwandlung sei nicht gegeben (E. II./1.2.3). § 3 Abs. 2 GAL bezwecke nicht, den Arbeitnehmerschutz im Vergleich zum OR abzuschwächen. Sein Ziel sei vielmehr, langjährige Kettenarbeitsverträge zu verhindern. Eine atypische Vertragsgestaltung ohne sachlichen Grund sei rechtsmissbräuchlich (E. II./2.1). Die BBB begründe die langjährige befristete Anstellung mit dem sachlichen Grund der fehlenden Didaktikkurse (E. II./2.2.1). Es sei fraglich, ob eine befristete Anstellung allein wegen schwankender Schülerzahlen zulässig sei (E. II./2.2.2.1). An der Parteibefragung habe sich ergeben, dass der Beschwerdeführer selbst für eine nebenberufliche Tätigkeit in pädagogisch-didaktischer Hinsicht ungenügend qualifiziert sei. Es entspreche den Gepflogenheiten der BBB, dass jemand, der eine nebenberufliche Lehrtätigkeit anstrebe, in den ersten drei Jahren die Gelegenheit erhalte, die Didaktikkurse zu besuchen. Obwohl das Gesetz keine zeitlichen Vorgaben mache, könne es nicht im Sinne des Gesetzgebers sein, längerfristig Personen ohne die erforderliche Pädagogikausbildung zu beschäftigen. Dem Beschwerdeführer sei von Anfang an zumindest vage bewusst gewesen, dass er für die Umwandlung einer solchen Ausbildung bedürfe. In der Hoffnung, bis zu seiner nicht mehr allzu weit entfernten Pensionierung würden sich die Schülerzahlen nicht mehr gross verändern, habe er nach eigenen Angaben die Sache auf sich beruhen lassen (E. II./2.2.2). Unter diesen Umständen könne nicht gesagt werden, die BBB habe keinen sachlichen Grund für den Abschluss von bloss befristeten Anstellungen gehabt resp. diese Vertragsausgestaltung sei atypisch und ungewöhnlich und damit rechtsmissbräuchlich. Ob dem Beschwerdeführer bei rechtzeitig gestelltem Umwandlungsbegehren die fehlende Qualifikation hätte entgegengehalten werden können, brauche nicht abschliessend beurteilt zu werden. Jedenfalls wäre es nicht im Interesse des Arbeitnehmers, wenn der Arbeitgeber nach Ablauf von fünf Jahren bei ungenügender Qualifikation keine befristeten Verträge mehr eingehen dürfte und auf ein Engagement verzichten müsste (E. II./2.2.2.3). Das Anstellungsverhältnis habe ohne Zutun der Parteien am 31. Juli 2017 durch Zeitablauf geendet. Die Nichtverlängerung sei nicht widerrechtlich und ein Anspruch des Beschwerdeführers auf Entschädigung entfalle. Es bestehe kein Anspruch auf Vertragsverlängerung; eine solche liege im Ermessen der Vertragspartner. Auch habe der Beschwerdeführer nicht darauf vertrauen können, dass die Weiterbildungsverpflichtung gemäss Mitarbeitergespräch vom 1. September 2016 ihn vor Stellenverlust schütze. Die BBB habe den Vertrauensschutz von Art. 9 BV nicht verletzt, indem sie die Anstellung nicht verlängert habe (E. II./3).

5.

Was der Beschwerdeführer dagegen vorbringt, vermag keine Bundesrechtswidrigkeit zu begründen.

5.1. Bezüglich der Rüge des vorinstanzlichen Sachverhaltes geht aus der Beschwerde nicht hervor, in welchen Punkten dieser willkürlich festgestellt worden sein soll. Den Ausführungen ist lediglich eine andere Ansicht, ab welchem Zeitpunkt ein unbefristeter Vertrag vorliegen soll, zu entnehmen. Dies ist jedoch keine Tatsachenfeststellung, sondern eine rechtliche Würdigung. Damit hat es beim vorinstanzlichen Sachverhalt sein Bewenden.

5.2. Der Beschwerdeführer rügt, die Auslegung des § 3 Abs. 2 GAL durch die Vorinstanz sei rechtsmissbräuchlich. Dabei beruft er sich insbesondere darauf, dass es der Sichtweise der

Vorinstanz, wonach für die Umwandlung zwingend eine Offerte für die weitere Anstellung vorliegen müsse, an einer Grundlage fehle.

Die Vorinstanz hat gestützt auf den Wortlaut und die Materialien dargelegt, dass für die Umwandlung zwingend eine weitere Beschäftigung vorausgesetzt wird. Diese sachlich begründete und auf objektiven Anhaltspunkten beruhende Auslegung des kantonalen Rechts ist nicht willkürlich, auch wenn es (allenfalls) Argumente für eine andere Auslegung gäbe (E. 2.3). Daran ändert nichts, dass der Beschwerdeführer (unbestrittenermassen) früher eine Umwandlung in eine unbefristete Anstellung verlangt, in der Folge aber die mangels Absolvieren der erforderlichen Didaktikkurse bloss befristet angebotenen Arbeitsverträge unterzeichnet hatte. Ebenso wenig ist die Schlussfolgerung der Vorinstanz, eine rückwirkende Umwandlung sei nicht möglich, als willkürlich zu qualifizieren. Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers besteht auch kein Verbot von Kettenarbeitsverträgen. § 3 Abs. 2 GAL soll - wie die Vorinstanz nachvollziehbar und willkürfrei feststellt - den Arbeitgeber dazu anhalten, unter bestimmten Voraussetzungen keine unerwünschten Kettenarbeitsverträge mehr abzuschliessen; sind die Voraussetzungen nicht erfüllt, besteht kein Anspruch auf Umwandlung in eine unbefristete Anstellung resp. auf Weiterbeschäftigung.

5.3. Weiter beruft sich der Beschwerdeführer darauf, es fehle an einem sachlichen Grund für eine befristete Anstellung nach Ablauf der fünf Jahre.

Die Vorinstanz hat dargelegt, weshalb die Arbeitgeberin ein vom Gesetz vorgegebenes Interesse hat, nur solche Personen unbefristet anzustellen, die auch die erforderlichen Voraussetzungen zur Befähigung eines qualitativ hochstehenden Unterrichts erfüllen. Weiter hat sie aufgezeigt, dass - gerade im Interesse von Personen wie dem Beschwerdeführer - diese Voraussetzungen nicht schon anlässlich der Erstanstellung erfüllt sein müssen, sondern die verlangten Kenntnisse im Lauf der ersten Anstellungsjahre erworben werden können. Der Beschwerdeführer weist unbestrittenermassen die notwendigen Didaktikkurse für eine unbefristete Anstellung auch nach acht Jahren nicht auf. Es liegt demnach ein sachlicher Grund vor, ihn auch nach Ablauf von fünf Jahren mangels Qualifikation bloss befristet anzustellen; die vorinstanzliche Würdigung ist nicht willkürlich und daher auch nicht bundesrechtswidrig. Anders zu entscheiden würde bedeuten, dass der Beschwerdeführer nach Ablauf der ersten fünf Jahre mangels Erfüllen der notwendigen Qualifikationen überhaupt nicht mehr hätte weiterbeschäftigt werden dürfen. Unerheblich ist auch, dass er den ersten Kurs abgeschlossen hatte und der zweite im Zeitpunkt, als die BBB auf eine Weiterbeschäftigung verzichtet hatte, geplant war. Damals war er schon seit acht Jahren angestellt und das Fehlen der entsprechenden Kurse war bereits 2010 einlässlich thematisiert worden, so dass er ausreichend Zeit gehabt hatte, diese Kurse innert nützlicher Frist zu absolvieren. Angesichts seines bewussten Verzichts auf die notwendigen Schritte für eine qualifizierte unbefristete Anstellung kann er das durch die erhebliche Verspätung eingetretene und auf sein Verhalten zurückzuführende Risiko nicht auf die BBB abschieben.

5.4. Soweit der Beschwerdeführer schliesslich im Eventualstandpunkt eine Weiterbeschäftigung bzw. eine Entschädigung beantragt, braucht darauf nicht weiter eingegangen zu werden. Denn beide setzen voraus, dass die BBB zu Unrecht eine Umwandlung in eine unbefristete Anstellung verneinte resp. ihn zu Unrecht nicht weiterbeschäftigte. Dem ist jedoch nicht so (E. 5.2 und 5.3). Damit hat es beim vorinstanzlichen Entscheid sein Bewenden.

6.

Das Verfahren ist kostenpflichtig. Der unterliegende Beschwerdeführer hat die Gerichtskosten zu tragen (Art. 66 Abs. 1 BGG). Die BBB hat keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung, da sie im Rahmen ihres amtlichen Wirkungskreises tätig war (Art. 68 Abs. 3 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.

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

3.

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

Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Maillard

Die Gerichtsschreiberin: Riedi Hunold