

Entscheid der Beschwerdekommision FHNW vom 26. August 2014

- Das FHNW-interne Einigungs- bzw. Einspracheverfahren endet nicht mit einer anfechtbaren Verfügung, sondern mit einer vertraglichen Erklärung des Direktors/der Direktorin und des Leiters/der Leiterin Personal. Folge dieser Qualifizierung ist, dass gegen die ablehnende Erklärung nicht Beschwerde, sondern Klage bei der Beschwerdekommision zu erheben ist (PRGE 2-BE.2007 .5 vom 3. Juli 2008 E. 11.8 in: AGVE 2008 S. 433 ff.) Es finden die Bestimmungen über die das Klageverfahren Anwendung (Erw. 2.2.)
- Die Klägerin bestreitet auch im vorliegenden Verfahren nicht die Rechtmässigkeit der Kündigung, sondern stellt ausschliesslich neue Rechtsbegehren. Unter diesen Umständen kann auf ihre Klage nicht eingetreten werden (E.3.2.)
- Die Klägerin verlangt mit ihrem Begehren auf Feststellung von Fehlverhalten von Drittpersonen ausschliesslich die Feststellung einer Tatsache. Das Gleiche gilt für ihr Begehren auf Feststellung, dass sich ihr Gesundheitszustand aufgrund des genannten Fehlverhaltens verschlechtert habe. Da die beiden Feststellungsbegehren nicht den gesetzlichen Anforderungen an eine Feststellungsklage (Art. 88) entsprechen, kann auf sie nicht eingetreten werden (Erw. 3.3.)

**Aus den Erwägungen:**

1.

Gemäss § 33 Abs. 4 des Staatsvertrags zwischen den Kantonen Aargau, Basellandschaft, Basel-Stadt und Solothurn über die Fachhochschule Nordwestschweiz (Staatsvertrag FHNW) vom 27.10./09.11.2004 und 18./19.01.2005 befindet die BK FHNW über Beschwerden gegen Verfügungen der FHNW und entscheidet in personalrechtlichen Streitigkeiten. Für das Verfahren der BK FHNW gilt gemäss § 33 Abs. 3 des Staatsvertrags FHNW das Recht des Kantons Aargau.

2.

2.1

Angefochten ist vorliegend der Entscheid des Direktionspräsidenten FHNW vom 24. Januar 2014, mit welchem er die Einsprache gegen die Begründung der Kündigung abgewiesen hat. Die Eingabe der Klägerin vom 23. Februar 2014 ist mit Beschwerde überschrieben. Diese Bezeichnung deckt sich mit der Rechtsmittelbelehrung im angefochtenen Entscheid, wonach innerhalb einer nicht erstreckbaren Frist von 30 Tagen schriftlich und begründet Beschwerde bei der Beschwerdekommision erhoben werden könne. Die Bezeichnung der klägerischen Eingabe steht auch im Einklang mit dem Rechtsmittelweg, wie er durch den GAV FHNW vorgegeben wird. Nach dessen Bestimmung von Ziff. 15.3 können Einsprachenentscheide bei der Beschwerdekommision mittels Beschwerde angefochten werden.

2.2

Das Personalrekursgericht des Kantons Aargau ist indessen im Entscheid PRGE 2-BE.2007.5 vom 3. Juli 2008 E. 11.8 (in: AGVE 2008 S. 433 ff.) zum Schluss gekommen, dass das im GAV FHNW vorgesehene Beschwerdeverfahren sich nicht mit dem Staatsvertrag FHNW vereinbaren lässt. Gemäss diesem Entscheid endet das FHNW-interne Einigungs- bzw. Einspracheverfahren nicht mit einer anfechtbaren Verfügung, sondern mit einer vertraglichen Erklärung des Direktors/der Direktorin und des Leiters/der Leiterin Personal. Folge dieser Qualifizierung ist, dass gegen die ablehnende Erklärung nicht Beschwerde, sondern Klage bei der Beschwerdekommision zu erheben ist (E. 11.8.4). Entsprechend finden auch die Bestimmungen für das Klageverfahren Anwendung. Nach § 59 Abs. 3 i.V.m. § 63 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (Verwaltungsrechtspflegegesetz [VRPG]; SAR 271.200) sind ergänzend die Bestimmungen des Zivilprozessrechts, mithin die Schweizerische Zivilprozessordnung [ZPO; SR 272], sinngemäss massgeblich.

2.3

Hat die Klägerin ihre Eingabe vom 23. Februar 2014 gemäss der Rechtsmittelbelehrung mit Beschwerde überschrieben, obschon nach dem unter E. 2.2 Gesagten formell Klage zu erheben gewesen wäre, kann ihr daraus kein Nachteil erwachsen. Die falsche Bezeichnung einer Eingabe durch die rechtsuchende Person kann ihr solange nicht schaden, wie die Eingabe die formellen Anforderungen an eine Klage erfüllt.

3.

3.1

Gemäss Art. 221 Abs. 1 ZPO hat eine Klage neben der Bezeichnung der Parteien und ihrer allfälligen Vertretung (lit. a) namentlich das Rechtsbegehren (lit. b), die Tatsachenbehauptungen (lit. d) sowie die Bezeichnung der einzelnen Beweismittel zu den behaupteten Tatsachen (lit. e) zu enthalten. Des Weiteren kann die Klage auch eine rechtliche Begründung enthalten (Art. 221 Abs. 3 ZPO). Mit einer Leistungsklage verlangt die klagende Partei die Verurteilung der beklagten Partei zu einem bestimmten Tun, Unterlassen oder Dulden (Art. 84 Abs. 1 ZPO). Mit einer Gestaltungs-klage wird die Begründung, Änderung oder Aufhebung eines bestimmten Rechts oder Rechtsverhältnisses anbegehrt (Art. 87 ZPO). Mit einer Feststellungsklage verlangt die klagende Partei die gerichtliche Feststellung, dass ein Recht oder Rechtsverhältnis besteht oder nicht besteht (Art. 88 ZPO). Die klagende Partei kann unter bestimmten Voraussetzungen auch mehrere Ansprüche gegen dieselbe Partei in einer Klage vereinen (Art. 90 ZPO). Zu beachten gilt allerdings, dass die Rechtsbegehren im Klageverfahren, wenn wie vorliegend ein Vorverfahren stattgefunden hat, nicht über das hinausgehen dürfen, was im Vorverfahren Gegenstand der Auseinandersetzung zwischen den Parteien bildete. Für den Zivilprozess kommt diese Beschränkung in der Bestimmung von Art. 209 Abs. 2 lit. b ZPO zum Ausdruck, wonach die bei Scheitern der Einigung im Schlichtungsverfahren auszustellende und mit der Klage einzureichende Klagebewilligung (Art. 221 Abs. 2 lit. b ZPO) u.a. die Rechtsbegehren der klagenden Partei unter Angabe des Streitgegenstands enthalten muss. Die Klage darf grundsätzlich keine Rechtsbegehren enthalten, - 4 - die neu sind oder über die Begehren hinausgehen, wie sie in der Klagebewilligung festgehalten sind.

3.2

Im vorliegenden Fall hat die Klägerin Begehren auf Feststellung des Fehlverhaltens von Mitarbeitenden der FHNW, auf Verpflichtung der FHNW zur Nennung ihres Namens in den Dokumenten der strategischen Initiative, auf Feststellung der Verschlechterung ihres Gesundheitszustands durch das Fehlverhalten von Mitarbeitern der FHNW sowie um Ausstellung eines Arbeitszeugnisses mit näher bezeichneten Inhalten gestellt (Ziff. 7 der Klage). Diese Begehren sind insofern allesamt neu, als Gegenstand der Auseinandersetzung ursprünglich alleine die Kündigung der Klägerin durch die Beklagte vom 22. November 2013 gestützt auf Ziff. 3.10 Abs. 3 lit. a

GAV FHNW bildete. Nach dieser Bestimmung kann das Arbeitsverhältnis wegen längerfristiger oder dauernder Verhinderung an der Aufgabenerfüllung aufgelöst werden. Dass dieser Kündigungsgrund nicht erfüllt ist, hat die Klägerin in ihrer Einsprache vom 22. Dezember 2013 nicht rechtsgenügend darzutun vermocht, weshalb ihre Einsprache auch abgelehnt worden ist. Im Übrigen hat die Klägerin im Einspracheverfahren noch weitere Forderungen im Zusammenhang mit dem Umgang der FHNW mit ihr als Erfinderin, mit Bezug auf die Austrittsformalitäten sowie dem Arbeitszeugnis gestellt, auf welche allesamt mangels Zuständigkeit nicht eingetreten wurde. Auch diesbezüglich setzt sie sich in der vorliegenden Klage nicht mit dem Einspracheentscheid auseinander. Nachdem ursprünglich nur die Kündigung der Klägerin Gegenstand der Auseinandersetzung bildete, gehen die vorliegenden Klagebegehren über den ursprünglichen Streitgegenstand in unzulässiger Weise hinaus. Die Klägerin bestreitet auch im vorliegenden Verfahren nicht die Rechtmässigkeit der Kündigung, sondern stellt ausschliesslich neue Rechtsbegehren. Unter diesen Umständen kann auf ihre Klage nicht eingetreten werden.

### 3.3

Selbst wenn man aufgrund der Natur des vorliegenden Verfahrens als Klageverfahren davon absehen würde, dass sich das vorliegende Verfahren auf Fragen beschränken muss, die ursprünglichen Streitgegenstand bildeten, könnte auf die weiteren Begehren der Klägerin nicht eingetreten werden. Die Klägerin verlangt zunächst die Feststellung des "Fehlverhaltens der unterschiedlichen FHNW-Mitarbeiter". Nach Art. 88 ZPO kann mit einer Feststellungsklage nur die Feststellung des Bestehens von Rechten und Rechtsverhältnissen verlangt werden. Die Feststellung von Tatsachen kann jedoch nicht Gegenstand einer Feststellungsklage bilden (statt vieler Bessenich/Bopp, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2. Auflage, Zürich 2013, Art. 88 N 4). Die Klägerin verlangt mit ihrem Begehren auf Feststellung von Fehlverhalten von Drittpersonen ausschliesslich die Feststellung einer Tatsache.

Das Gleiche gilt für ihr Begehren auf Feststellung, dass sich ihr Gesundheitszustand aufgrund des genannten Fehlverhaltens verschlechtert habe. Da die beiden Feststellungsbegehren nicht den gesetzlichen Anforderungen an eine Feststellungsklage (Art. 88) entsprechen, kann auf sie nicht eingetreten werden. Soweit die Klägerin die

Nennung ihres Namens "in den Dokumenten der strategischen Initiative" verlangt, ist dieses Begehren zu unbestimmt, als dass es bei Gutheissung der Klage zum Dispositiv des Urteils gemacht und ohne weitere Verdeutlichung vollstreckt werden könnte (vgl. Leuenberger, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [Hrsg.], a.a.O., Art. 221 N 28). Dieses Begehren ist sowohl in inhaltlicher wie auch in zeitlicher Hinsicht zu offen formuliert. Zum Einen geht aus ihm nicht hervor, ob sich die Klägerin mit ihrem Begehren allein auf die "strategische Initiative TDMD" (Ziff. 1 der Klage) bezieht, oder ob noch andere strategische Initiativen der HSL bestehen, in deren Publikationen die Klägerin die Nennung ihres Namens begehrt. Zum Anderen geht aus dem genannten Rechtsbegehren nicht hervor, ob die Klägerin die Nennung ihres Namens nur mit Bezug auf künftige Publikationen oder auch die Korrektur bereits veröffentlichter Dokumente verlangt.

Fordert die Klägerin schliesslich die Ausstellung "eines fairen Arbeitszeugnisses" mit der Angabe von näher bezeichneten Leistungen ihrerseits so erscheint ihr Rechtsbegehren, welches sie mit ihrer Eingabe vom 23. Februar 2014 gestellt hat, insofern verfrüht, als ihr Arbeitsverhältnis erst per 28. Februar 2014 geendet hat. Im Einspracheentscheid vom 24. Januar 2014 ist die Klägerin aufgefordert worden, sich diesbezüglich an die für sie zuständige Stelle, die HLS, zu wenden. Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, der Klägerin ein ordnungsgemässes, d.h. vollständiges und wahres, Arbeitszeugnis auszustellen. Soweit die Klägerin nach dessen Zustellung mit dem Inhalt nicht einverstanden wäre, könnte sie noch immer den Rechtsweg beschreiten, falls auf einvernehmlichem Weg keine Lösung zustande käme.

4.

...