

## **20.043 Nichtverlängerung des befristeten Arbeitsvertrages / Weiterbildungskosten**

Entscheid der Beschwerdekommision vom 29. April 2021

- Gemäss Ziffer 3.9 Abs. 2 lit. a des GAV endet das Arbeitsverhältnis durch Ablauf der befristeten Anstellung. (E. 2.1)
- Ist der Zeitpunkt erreicht oder die Zeitdauer abgelaufen, so fällt das befristete Arbeitsverhältnis ipso iure dahin, ohne dass eine Kündigung erforderlich ist. (E. 2.2)
- Die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden nach Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters sieht der GAV nicht ausdrücklich vor, schliesst dies aber auch nicht explizit aus. Dass solche Anstellungen an der FHNW vorgenommen werden können, ergibt sich aus den Richtlinien "Anstellungen von Mitarbeitenden 65 plus" der FHNW. (E. 2.1)
- Gemäss Ziffer 2.6 des GAV hat die Personalentwicklung für die FHNW einen hohen Stellenwert (Absatz 1). Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf individuelle Förderung (Absatz 2). Ist eine Aus-, Fort- oder Weiterbildung von der FHNW angeordnet worden oder liegt sie überwiegend in deren Interesse, trägt die FHNW die Kosten und die ausfallende Arbeitszeit (Absatz 3). Liegt die Aus-, Fort- oder Weiterbildung nicht im überwiegenden Interesse der FHNW, werden die Kosten und ausfallende Zeit je nach Nutzen zwischen Mitarbeitenden und FHNW aufgeteilt (Absatz 4). (E. 3.3.1)
- Im Personalreglement Personalentwicklung FHNW ist unter anderem festgehalten, dass geplante und durchgeführte Qualifizierungsmassnahmen in den jährlichen Mitarbeitergesprächen besprochen und in deren Ergebnisprotokollen festgehalten werden. (E. 3.3.1)

## **II. Erwägungen**

### **Materielles**

...

2.

2.1

Gemäss Ziffer 3.9 Abs. 2 lit. a des Gesamtarbeitsvertrags für die Fachhochschule Nordwestschweiz (GAV) vom 23. Oktober 2003 (Stand 1. Januar 2020) endet das Arbeitsverhältnis durch Ablauf der befristeten Anstellung (Ziffer 3.4). Befristete Arbeitsverträge werden insbesondere für die Anstellung von Assistierenden sowie für Anstellungen, die aufgrund ihrer Aufgabenstellung befristet sind, abgeschlossen (Ziffer 3.4 Abs. 1). Die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden nach Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters sieht der GAV nicht ausdrücklich vor, schliesst dies aber auch nicht explizit aus. Dass solche Anstellungen an der FHNW vorgenommen werden

können, ergibt sich aus den Richtlinien "Anstellungen von Mitarbeitenden 65 plus" der FHNW (gültig ab 1. April 2015).

## 2.2

Das befristete Arbeitsverhältnis ist dadurch gekennzeichnet, dass es bis zu einem bestimmten Zeitpunkt oder während einer bestimmten Zeitdauer wirksam sein soll. Ist der Zeitpunkt erreicht oder die Zeitdauer abgelaufen, so entfällt das befristete Arbeitsverhältnis ipso iure dahin, ohne dass eine Kündigung erforderlich ist (PORTMANN / WILDHABER, Schweizerisches Arbeitsrecht, Zürich 2020, Rz 799). Anders als bei Wahlen besteht bei öffentlich-rechtlichen Anstellungen analog zum Privatrecht kein (bedingter) Anspruch auf Verlängerung beziehungsweise Erneuerung eines befristeten vertraglichen Anstellungsverhältnisses. Die Anstellungsbehörde ist auch nicht verpflichtet, sich auf plausible Gründe zu stützen, um den Abschluss eines neuen Vertrags abzulehnen (NGUYEN, La fin des rapports de service, in: Peter Helbling / Tomas Poledna [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 429; Aargauische Gerichts- und Verwaltungsentscheide [AGVE] 2001, S. 431).

Das Gesetz gewährt im Falle einer missbräuchlichen Kündigung sachlichen Kündigungsschutz in Gestalt einer Entschädigung mit Strafcharakter. Vorausgesetzt ist zunächst, dass eine ordentliche Kündigung im eigentlichen juristischen Sinne vorliegt. Das bedeutet, dass der sachliche Kündigungsschutz auf die Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf (Art. 334 Abs. 1 OR) keine Anwendung findet (PORTMANN / WILDHABER, a.a.O., Rz 686).

## 2.3

Aus diesen Ausführungen ergibt sich, dass keine Gründe vorliegen, weshalb die Hochschule X. FHNW gehalten gewesen wäre, das befristete Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer im Sommer 2020 nochmals zu verlängern. Es ist rechtlich unerheblich, aus welchen Gründen die Hochschule X. FHNW auf die Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers verzichtete. Immerhin ist anzumerken, dass – entgegen der Meinung des Beschwerdeführers – nicht seine Tätigkeit als MOM-Mitglied, sondern andere Gründe die Hochschule X. FHNW dazu bewogen haben, die Anstellung nicht nochmals zu verlängern, was aus ihrer Stellungnahme vom 26. Oktober 2020 an den Direktionspräsidenten klar hervorgeht (vgl. Beschwerdebeilage 9). Es spielt auch keine Rolle, ob der Beschwerdeführer im Zeitpunkt, in welchem der befristete Vertrag durch Zeitablauf endigte, Mitglied der MOM gewesen war oder nicht. Es wäre auch nicht zu beanstanden gewesen, wenn die Hochschule X. FHNW dem Beschwerdeführer trotz laufender Amtszeit als MOM-Mitglied bereits 2019 keinen neuen Vertrag mehr unterbreitet hätte. Die MOM-Mitgliedschaft verschafft keinen Anspruch auf Verlängerung eines auslaufenden befristeten Anstellungsverhältnisses. Hingegen ist die Anstellung an der FHNW notwendige Voraussetzung, um als Mitglied der MOM gewählt zu werden (vgl. A4 Ziffern 1 und 2). Weiter ist festzuhalten, dass es dem Sinn

und Zweck des befristeten Anstellungsvertrags zuwiderliefe, wenn der Arbeitgeber verpflichtet wäre, bei der Entscheidung, ob ein Vertrag verlängert werden soll, das Gleichbehandlungsgebot anzuwenden. Vielmehr muss die FHNW nach Ablauf der Vertragslaufzeit frei entscheiden können, ob sie mit dem betreffenden Mitarbeiter oder der betreffenden Mitarbeiterin eine weitere Anstellung eingehen oder davon absehen will. Deshalb und weil kein Anspruch des Arbeitnehmers auf die Erneuerung einer befristeten Anstellung besteht, kann der Beschwerdeführer aus dem Gleichbehandlungsgebot nichts zu seinen Gunsten ableiten. Ebenso ergibt sich aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kein Weiterbeschäftigungsanspruch nach Ablauf einer befristeten Anstellung.

## 2.4

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Nichterneuerung der befristeten Anstellung des Beschwerdeführers durch die FHNW nicht zu beanstanden ist. Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers ist dieser Entscheid weder unrechtmässig noch rechtsmissbräuchlich erfolgt und stellt auch keinen Verstoss gegen den Grundsatz von Treu und Glauben dar. Ein solcher würde dann vorliegen, wenn dem Beschwerdeführer von der FHNW eine Weiterbeschäftigung in Aussicht gestellt worden wäre, was zweifelsohne nicht der Fall ist und vom Beschwerdeführer auch nicht behauptet wird. Folglich ist die Entschädigungsforderung des Beschwerdeführers betreffend Nichtverlängerung seiner befristeten Anstellung vollumfänglich abzuweisen.

## 3. ...

### 3.3

Zuerst ist zu prüfen, ob die vom Beschwerdeführer geltend gemachten Forderungen auf Vergütung der Weiterbildungskosten verjährt beziehungsweise allfällige Ansprüche verwirkt sind.

#### 3.3.1

Gemäss Ziffer 2.6 des GAV hat die Personalentwicklung für die FHNW einen hohen Stellenwert (Absatz 1). Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf individuelle Förderung (Absatz 2). Ist eine Aus-, Fort- oder Weiterbildung von der FHNW angeordnet worden oder liegt sie überwiegend in deren Interesse, trägt die FHNW die Kosten und die ausfallende Arbeitszeit (Absatz 3). Liegt die Aus-, Fort- oder Weiterbildung nicht im überwiegenden Interesse der FHNW, werden die Kosten und ausfallende Zeit je nach Nutzen zwischen Mitarbeitenden und FHNW aufgeteilt (Absatz 4). Die Details sind in einem separaten Reglement festgehalten (Absatz 5). Im Personalreglement Personalentwicklung FHNW (gültig ab 1.11.2009) ist unter anderem festgehalten, dass geplante und durchgeführte Qualifizierungsmassnahmen in den jährlichen Mitarbeitergesprächen besprochen und in deren Ergebnisprotokollen festgehalten werden. Die geplanten Qualifikationsmassnahmen "off the job" sind durch die Mitarbeitenden vorgängig bei der vorgesetzten Person schriftlich

zu beantragen (Ziffer 5). Ein Gesuch um Unterstützung bezüglich Kosten ist schriftlich zu stellen und wird durch die vorgesetzte Person mit entsprechender Budgetverantwortung aufgrund der individuellen Situation geprüft, beurteilt und gegebenenfalls genehmigt (Ziffer 7).

### 3.3.2

Forderungen des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis verjähren nach fünf Jahren, soweit es sich gemäss Lehre und Rechtsprechung um Lohnforderungen im weitesten Sinne handelt (Art. 128 Ziffer 3 OR). Alle übrigen Ansprüche des Arbeitnehmers verjähren in zehn Jahren (Art. 127 Abs. 1 OR). Diese Fristen gelten in analoger Anwendung dann für öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse, wenn keine eigene Regelung besteht, was vorliegend der Fall ist. Da vom Beschwerdeführer keine Forderungen geltend gemacht werden, die älter als fünf Jahre zurückliegen, kann offengelassen werden, ob diese unter die fünf- oder zehnjährige Verjährungsfrist fallen. Massgebend ist, dass die vom Beschwerdeführer geltend gemachten Forderungen unbestrittenermassen nicht verjährt sind.

### 3.3.3

Während die Verjährung dazu führt, dass ein Anspruch gerichtlich nicht mehr gegen den Willen des Schuldners durchgesetzt werden kann, bewirkt die Verwirkung den gänzlichen Untergang eines subjektiven Rechts. Grundsätzlich hat man es immer dann mit einer Verwirkungsfrist zu tun, wenn sich eine Frist auf die Ausübung eines Gestaltungsrechts bezieht (HUGUENIN, Obligationenrecht Allgemeiner und Besondere Teil, Zürich 2012, S. 596 und 597). Verwirkungsfristen greifen empfindlich in die Rechtsstellung des Betroffenen ein, weshalb solche Fristen in der Regel auf Gesetzesstufe verankert werden (HÄFELIN / MÜLLER / UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, Zürich 2020, S. 179).

Daraus ergibt sich, dass eine allfällige Verwirkung des im GAV verankerten Anspruchs auf Übernahme oder Beteiligung an den Weiterbildungskosten eine klare und unmissverständliche Grundlage erfordert. Die Ausführungen in den Ziffern 5 und 7 des Reglements erfüllen diese Anforderungen nicht. Es fehlt die unmissverständliche Ansage, dass der im GAV verankerte Anspruch untergeht, wenn vor dem Besuch einer Weiterbildung "off the job" kein schriftlicher Antrag bei der vorgesetzten Person eingereicht und bewilligt worden ist. Dies bedeutet, dass die vom Beschwerdeführer gestellten Forderungen auf Vergütung seiner Spesen und Auslagen für Weiterbildungen, die er während seiner Anstellung an der Hochschule X. FHNW besucht hatte, auch nachträglich zu prüfen sind. Es erübrigt sich deshalb, die Behauptung des Beschwerdeführers zu überprüfen, dass vor dem Amtsantritt von A. als Ausbildungsverantwortliche Spesen und Auslagen ohne Weiteres auch nachträglich und ohne vorgängige Bewilligung der Weiterbildung rückvergütet wurden. Ebenso erübrigt es sich zu beurteilen, ob der Entscheid der FHNW in Anbetracht der gesamten Umstände verhältnismässig gewesen ist.

...