



Informationen zum Schulrecht 2012

Gewährung des rechtlichen Gehörs bei einer fristlosen Entlassung

Art. 29 Abs. 2 BV; § 16 Abs. 2 PG - Vor einer fristlosen Entlassung aus wichtigen Gründen ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Für die Art und Weise der Gewährung des rechtlichen Gehörs sind die Umstände des Einzelfalls massgebend. Im Regelfall konfrontiert die Arbeitgeberin bei einer fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses den oder die betroffene Person schriftlich oder mündlich mit den Fakten, die ihrer Meinung nach Grund für eine fristlose Auflösung bilden. Nachher gibt sie der oder dem Betroffenen Gelegenheit, sofort oder innert einer bestimmten Frist zu den Vorwürfen und zu den Auflösungsabsichten Stellung zu nehmen. Das rechtliche Gehör kann im Einzelfall jedoch auch im Rahmen einer mündlichen Besprechung durch entsprechende Äusserungen oder per Email gewährt werden, wenn die Angelegenheit - auch im Interesse der betroffenen Person - unter grossem Zeitdruck erledigt werden muss.

K. L. war bei der Gemeinde X. unbefristet als Lehrer angestellt. Im Frühjahr 2009 wurde er wegen wiederholter strafrechtlicher Verfehlungen verhaftet. Im Beisein von Vertretern der Polizei fanden am 3. und 5. März 2009 Besprechungen zwischen K.L. und seinem Vertreter einerseits und dem Rektor und dem Präsidenten der Gemeinde X. andererseits statt. Nach der Besprechung vom 5. März 2009 teilte die Gemeinde K. L. noch am gleichen Tag schriftlich mit, dass man das Arbeitsverhältnis angesichts der Vorfälle sofort auflöse. Eine Kopie des Schreibens ging auch an den Rechtsvertreter. Am 25. März 2009 liess K. L. beim Regierungsrat gegen das Schreiben vom 5. März 2009 Verwaltungsbeschwerde erheben und geltend machen, die Kündigung sei missbräuchlich und es sei ihm eine Entschädigung von acht Monatslöhnen zu bezahlen. Mit Beschluss vom 23. Februar 2010 hiess der Regierungsrat die Beschwerde teilweise gut und verpflichtete die Gemeinde X. zur Bezahlung von Fr. 75'318.40. Gegen diesen Beschluss liess der Gemeinderat X. am 25. März 2010 beim Verwaltungsgericht Beschwerde einreichen und beantragen, der Beschluss sei aufzuheben und die Verwaltungsbeschwerde gegen die fristlose Entlassung sei unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (auch für das Verfahren vor dem Regierungsrat) zu Lasten von K.L. abzuweisen.

Das Verwaltungsgericht kam zum Schluss, die Gemeinde habe im vorliegenden Fall den Anspruch der Lehrperson auf rechtliches Gehör nicht verletzt und führte kurz zusammengefasst Folgendes aus:

Eine klassische Anhörung im Sinne der Gewährung des rechtlichen Gehörs stellt man sich bei einem Vorfall, der zu einer fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses führt, im Regelfall in etwa so vor, dass die Arbeitgeberin den Betroffenen schriftlich oder mündlich mit den Fakten konfrontiert, die ihrer Meinung nach Grund für eine fristlose Auflösung bilden. Nachher gibt sie dem Betroffenen Gelegenheit, sofort oder innert einer bestimmten Frist zu den Vorwürfen und zu den Lösungsabsichten Stellung zu nehmen. Das Gericht ist nicht der Meinung, dass es sich bei den beiden Besprechungen vom 3. und vom 5. März 2009 um eine solche klassische Anhörung im Sinne der Gewährung des rechtlichen Gehörs gehandelt hat. Der vorliegende Fall

ist aber auch völlig anders zu beurteilen. Hier kamen die entscheidenden Informationen vom fehlbaren Arbeitnehmer selber. K. L. hat den Rektor als seinen unmittelbaren Vorgesetzten und zwei Tage später auch den Gemeindepräsidenten in der Untersuchungshaft über Vorfälle aus seinem Privatleben informiert, die eine Weiterbeschäftigung an den Schulen von X. zum Vorneherein ausgeschlossen haben. Nach den beiden Besprechungen hätte K. L. und seinem Rechtsvertreter klar sein müssen, dass eine sofortige Trennung unabdingbar war und dass eine Weiterbeschäftigung bei der Gemeinde X. nicht mehr in Frage kommen würde. Die Gemeinde hatte weder die Möglichkeit noch die Verpflichtung, K. L. über irgendwelche Vorfälle zu informieren, zu denen er hätte Stellung nehmen können. Es ging am 5. März 2009 in der Tat nur noch um Kommunikation, nämlich um die Kommunikation des Faktums, dass man gegenseitig das Arbeitsverhältnis als per sofort aufgelöst erachtete.

Urteil des Verwaltungsgerichts vom 25. Oktober 2011; GVP 2011 S. 142 ff einsehbar mit ausführlichen Erwägungen unter www.zug.ch/gvp