

Auch hinsichtlich dieser speziellen Anliegen ist auf das vorgegebene Schutzziel und auf die zulässigen Nutzungen gemäss Art. 23d NHG zu verweisen. Die konkrete Beurteilung muss einem allfälligen bewilligungspflichtigen konkreten Anwendungsfall vorbehalten bleiben.

Konkrete Bewirtschaftungsvorschriften enthält der Schutzplan nicht. Entsprechende Fragen gehören in den Zusammenhang mit der Ausscheidung der Naturschutzgebiete oder allenfalls dem Abschluss von Verträgen zwischen den Grundeigentümern und dem Kanton.

Hinzuweisen bleibt darauf, dass die Naturobjekte, insbesondere auch die Findlinge aufgeführt sind. Insofern steht fest, welche Steine nicht zur besseren Bewirtschaftung beseitigt werden dürfen.

5. Ein Teil der Beschwerdeführer befürchtet durch die angefochtenen Massnahmen eine Entwertung des Grundstückes und möchte dafür entschädigt werden. Bund und Kanton sehen in der Naturschutzgesetzgebung, nämlich in Art. 18c NHG und in § 18 des kantonalen Gesetzes über Natur- und Landschaftsschutz (BGS 432.1) die Abgeltung für die Einschränkung der bisherigen Nutzung vor. Diese Abgeltungen stehen allerdings systematisch im Zusammenhang mit dem Biotopschutz bzw. der Ausscheidung von Naturschutzgebieten. Der Gesetzgeber geht im Übrigen davon aus, dass die bisherige Nutzung im Sinne von Art. 23d NHG im Wesentlichen erhalten bleibt. Eine Abgeltung ist jedenfalls nicht Gegenstand dieses Verfahrens. Die schutzplanmässige Erfassung der Moorlandschaft an sich stellt keinen Eingriff dar, welcher Entschädigungsfolgen nach sich zieht. Sollte sich der Entzug einer bisherigen Nutzung ergeben, so hätte der betroffene Beschwerdeführer Anspruch auf Prüfung eines Entschädigungsanspruches in einem separaten Verfahren.

Verwaltungsgericht, 6. Juni 2000

6. Personalrecht

§ 81 Abs. 1 VRG, § 99 GG, Regl. der ev. ref. Kirchgemeinde. – Die evangelisch-reformierte Kirchgemeinde hat ein eigenes Besoldungsreglement. Für Streitigkeiten gilt das Klageverfahren vor Verwaltungsgericht.

Aus den Erwägungen:

1. Die Klägerin hat Klage eingereicht gemäss § 81 Ziff. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRG, BGS 162.1). Danach beurteilt das Verwaltungsgericht als einzige Instanz vermögensrechtliche Ansprüche Privater gegen Kanton oder Gemeinden, soweit sie sich auf öffentliches Recht stützen und die Gesetzgebung nicht eine andere Behörde als erste Instanz bezeichnet hat. Sie beruft sich aber auch auf das Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz, PG, BGS 154.21). Das Personalgesetz regelt

das Arbeitsverhältnis der im Dienste des Kantons tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 1 Abs. 1 PG). Der Rechtsschutz gemäss Personalgesetz richtet sich nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz, wobei nicht das Klageverfahren, sondern das Beschwerdeverfahren anwendbar ist (§ 70 Abs. 3 PG). Demgegenüber beruft sich die Beklagte ergänzend auf das Obligationenrecht. Es ist deshalb zunächst zu prüfen, welches Recht und welches Verfahren anwendbar ist, umso mehr als das kantonale Personalrecht einer Totalrevision unterzogen wurde und am 1. Januar 1995 das Personalgesetz vom 1. September 1994 in Kraft getreten ist.

a) Gemäss § 74 Abs. 2 lit. b des Personalgesetzes wurde § 81 Ziff. 2 VRG aufgehoben, wonach das Verwaltungsgericht als einzige Instanz im verwaltungsgerichtlichen Klageverfahren vermögensrechtliche Streitigkeiten aus Dienstverhältnissen von Behördemitgliedern, Beamten, Angestellten und Lehrern des Kantons und der Gemeinden beurteilte. Der Gesetzgeber wollte den Rechtsschutz nach dem neuen Personalgesetz vollumfänglich ins Beschwerdeverfahren verweisen (Bericht und Antrag des Regierungsrates vom 1. Februar 1994, Vorlage Nr. 130.4/8257, S. 98). Diese Änderung erfolgte im Zusammenhang mit der Abschaffung des Arbeitsverhältnisses auf Amtszeit unter Einführung eines neuen, weitgehend dem Obligationenrecht nachgebildeten, aber eigenständigen kantonalen Personalrechts. Dieses unterscheidet ebenfalls wie das OR zwischen nichtigen und missbräuchlichen Kündigungen. Es normiert verfahrensrechtliche Anforderungen an die Kündigung und gewährt eine nach Dienstjahren festgesetzte Entschädigung zwischen drei und neun Monatsgehältern, wenn bei der Kündigung Verfahrensvorschriften verletzt wurden oder sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt. Wenn auch der Gesetzgeber im Zusammenhang mit dieser materiellen Neuordnung des Personalrechtes den bisherigen Rechtsschutz im Klageverfahren aufhob, so konnte er doch nicht einfach das Beschwerdeverfahren für anwendbar erklären, da die Beschwerde von Gesetzes wegen aufschiebende Wirkung hat und fehlerhafte Verfügungen aufgehoben werden. Gemäss § 70 Abs. 3 PG wurde deshalb das Beschwerdeverfahren auf ein Feststellungsverfahren reduziert, in welchem entweder die Nichtigkeit der Kündigung festgestellt wird oder eine Rechtsverletzung und somit missbräuchliche Kündigung festgestellt wird, mit der Folge, dass der gesetzlich festgesetzte Betrag zugesprochen wird. Der Gesetzgeber hat somit das frühere Klageverfahren für das Personal des Kantons und der Gemeinden aufgehoben und für das kantonale Personal eine angepasste Regelung des Beschwerdeverfahrens getroffen. Es stellt sich die Frage, nach welchem Verfahren die Ansprüche des Gemeindepersonals zu überprüfen sind.

b) Das kantonale Personalgesetz gilt gemäss § 1 Abs. 1 PG für das kantonale Personal. Die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes gelten bezüglich Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch für das Dienstverhältnis des gemeindlichen Lehrpersonals (§ 5ter des Lehrerbildungsgesetzes, BGS 412.31). Dem gemeindlichen Lehrpersonal steht so-

mit die besondere Beschwerde von § 70 Abs. 3 PG zur Verfügung, wobei Verfügungen des Gemeinderates erstinstanzlich beim Regierungsrat anzufechten sind (vgl. auch Bericht und Antrag a.a.O., S. 98). Gemäss § 99 des Gemeindegesetzes (GG, BGS 171.1) richten sich die Rechte und Pflichten der Gemeindebeamten und Angestellten nach dem Gemeindegesetz und nach dem Dienst- und Besoldungsreglement der Gemeinde. Soweit Bestimmungen fehlen, werden die kantonalen Vorschriften sinngemäss angewendet. Diese Bestimmung von § 99 GG gilt gemäss § 132 GG auch für die Kirchgemeinde. Die Gemeinden können somit auf eine abschliessende Regelung verzichten mit der Folge, dass kantonale Vorschriften sinngemäss anwendbar sind oder können diese auch ausdrücklich für anwendbar erklären.

Die evangelisch-reformierte Kirchgemeinde des Kantons Zug hat ein eigenes Besoldungsreglement. Der Kirchenrat erlässt wo nötig Ausführungsbestimmungen (Ingress). Die §§ 1-16 enthalten die personal- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen. Gemäss § 17 des Besoldungsreglementes obliegt die Festsetzung der übrigen Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Ferien, Besoldungszahlung bei Militärdienst, Krankheit oder Unfall, Pensionierung und Personalvorsorge usw., dem Kirchenrat. Der Kirchenrat orientiert sich dabei im Wesentlichen an den für das kantonale Personal gültigen Bestimmungen. Gemäss § 18 Abs. 4 des Reglementes werden Sachverhalte, die weder im Besoldungsreglement noch in den Ausführungsbestimmungen oder im Anstellungsvertrag geregelt sind, nach den Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts geregelt. Der Anstellungsvertrag der Klägerin verweist auf das Besoldungsreglement und die dazugehörigen Ausführungsbestimmungen. Arbeitsbedingungen, die nicht im Besoldungsreglement oder in den Ausführungsbestimmungen enthalten sind, regelt gemäss Anstellungsvertrag das Obligationenrecht. Die Beklagte hat somit ein Dienst- und Besoldungsreglement im Sinne von § 99 Abs. 1 GG. Ergänzend wird auf das Obligationenrecht verwiesen. Es liegt somit kein Fall vor, wo im Sinne von § 99 Abs. 2 GG Bestimmungen fehlen, weshalb auch nicht kantonale Vorschriften sinngemäss anzuwenden sind. Ein Verweis auf das kantonale Recht kann auch in § 17 des Besoldungsreglementes nicht erblickt werden. Vielmehr wird der Delegation zur Regelung dieser «übrigen Arbeitsbedingungen» eine materielle Richtlinie vorgegeben. Es ergibt sich somit, dass weder das gemeindliche Recht das kantonale Personalgesetz für anwendbar erklärt, noch dass Bestimmungen fehlen, mit der Folge dass es gemäss § 99 Abs. 2 GG anwendbar ist. Aus dem kantonalen Personalgesetz können deshalb weder materielle Ansprüche abgeleitet werden, noch ist das besondere Beschwerdeverfahren gemäss § 70 PG anwendbar. Das Besoldungsreglement der evangelisch-reformierten Kirchgemeinde des Kantons Zug ist gemeindliches Recht. Soweit das Obligationenrecht anwendbar erklärt wird, gilt dieses als subsidiäres Gemeinderecht. Es ist deshalb beiden Parteien zuzustimmen, dass das Anstellungsverhältnis der Klägerin öffentlich-rechtlich geregelt ist und damit auch der Verwaltungsgerichtsbarkeit untersteht.

Die Aufhebung von § 81 Ziff. 2 VRG erfolgte im Zusammenhang mit der Einführung des besonderen Beschwerdeverfahrens gemäss § 70 Abs. 3 PG für das kantonale Personal. Soweit die Gemeinden das kantonale Recht übernehmen oder soweit Bestimmungen fehlen und die kantonalen Vorschriften gemäss § 99 Abs. 2 GG Anwendung finden, war die Aufhebung des verwaltungsgerichtlichen Klageverfahrens gemäss § 81 Ziff. 2 VRG auch für die Gemeinden naheliegend. Damit sollte aber nicht ein Klageverfahren gestützt auf § 81 Ziff. 1 VRG ausgeschlossen sein. Wie zuvor ausgeführt, erachtete der kantonale Gesetzgeber das Beschwerdeverfahren nur mit spezifischen Änderungen als geeignet. Darum wäre der Schluss verfehlt, es habe das allgemeine Beschwerdeverfahren zu gelten, sofern in einer Gemeinde nicht das kantonale Personalrecht anwendbar ist. Die Parteien haben sich deshalb zu Recht auf § 81 Abs. 1 VRG berufen. Das Gericht ist zur Prüfung der verwaltungsgerichtlichen Klage zuständig.

Verwaltungsgericht, 20. Juni 2000

7. Fürsorgerische Freiheitsentziehung

Art. 397a ZGB. – Fürsorgerische Freiheitsentziehung. Voraussetzungen, unter denen die nötige persönliche Fürsorge nur im Rahmen eines stationären Klinik-aufenthaltes erwiesen werden kann.

Aus dem Sachverhalt:

Die 25jährige X.Y. wurde am 10. Februar 2000 von Dr. med. A. B. wegen akuter Suizidalität zwangsweise in die Psychiatrische Klinik Z. eingewiesen. Gegen diese Einweisung und die Zurückbehaltung in der Klinik reichte X. Y. Beschwerde ein und verlangte dringend eine Anhörung. Sie erklärte, sie sei gegen ihren Willen eingewiesen worden. Am 15. Februar 2000 wurde X. Y. von der fürsorgerechtlichen Kammer des Verwaltungsgerichts befragt. Dabei erklärte sie, sie sei nicht bereit, länger freiwillig in der Klinik zu verbleiben und wolle austreten. Sie fühle sich gesundheitlich sehr gut. Am 17. Februar 2000 erstattete die behandelnde Ärztin einen ärztlichen Bericht.

Aus den Erwägungen:

.....

2. a) Eine Person darf wegen Geisteskrankheit, Geistesschwäche, Trunksucht, anderen Suchterkrankungen oder schwerer Verwahrlosung in einer geeigneten Anstalt untergebracht oder zurückbehalten werden, wenn ihr die nötige persönliche Fürsorge nicht anders erwiesen werden kann. Dabei ist auch die Belastung zu berücksichtigen, welche die Person für ihre Umgebung bedeutet. Die betroffene Person muss entlassen werden, sobald es ihr Zustand erlaubt (Art. 397a ZGB). Im weiteren bestimmt Art. 397e Ziff. 5 ZGB, dass bei psychisch Kranken nur unter Beizug von Sachverständigen entschieden werden darf.