

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. Das rechtliche Gehör kann im Einzelfall 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.

Aus dem Sachverhalt:

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. Mit Vernehmlassung vom 21. April 2010 beantragt der Regierungsrat, die Beschwerde sei unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Gemeinde vollumfänglich abzuweisen, soweit darauf einzutreten sei. Auch K. lässt am 6. August 2010 die Abweisung der Beschwerde unter Kosten und Entschädigungsfolgen zu Lasten des Gemeinderates X. beantragen.

Aus den Erwägungen:

...

4. n). Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann. Das rechtliche Gehör ist immer

unter Würdigung der konkreten Interessenlage zu beurteilen. Gerade im öffentlichen Dienstrecht genügen schon relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor der Entlassung dem verfassungsrechtlichen Gehörsanspruch, sofern der betroffenen Person klar war, dass sie mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte. Dabei hat die Partei nicht bloss die ihr zur Last gelegten Tatsachen zu kennen, sondern sie muss darüber hinaus auch wissen, dass gegen sie eine Verfügung mit einer bestimmten Stossrichtung in Erwägung gezogen wird. Unter diesen Aspekten ist der vorliegende Fall zu würdigen. Ausgangspunkt ist das Faktum, dass der K. L. Beschwerdegegner 1 am 26. Februar 2009 von der Zuger Polizei wegen des Verdachts der mehrfachen Begehung schwerer Straftaten in Untersuchungshaft genommen wurde (K. L. wurde mit Urteil vom 15. Dezember 2010 wegen dieser Delikte zu einer Freiheitsstrafe von 30 Monaten sowie zu einer Busse von Fr. 300.– verurteilt worden; die Strafe wurde zum Zweck einer ambulanten psychiatrischen Behandlung aufgeschoben). Die Gemeinde X. bzw. sein unmittelbarer Vorgesetzter, der Rektor der Schulen X. hatten von diesen Vorfällen und auch vom Verbleib ihres Lehrers vorerst keine Kenntnis. Am 2. März 2009, also vier Tage nach der Verhaftung, wurde der Rektor durch einen Anruf des ermittelnden Polizeibeamten über die Untersuchungshaft informiert und für den 3. März 2009 zu einer Besprechung eingeladen. Bei dieser Besprechung überreichte der Beschwerdegegner 1 dem Rektor einen vor der Besprechung erstellten handgeschriebenen Brief, indem er sein Bedauern darüber kundtat, dass es zu dieser unglaublichen Entgleisung gekommen sei, für die er gerade stehen müsse. Weiter gibt er seinem Wunsch Ausdruck, dass man das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einverständnis auflösen möge und dies auch so kommuniziere. Weiter enthält der Brief eine Liste, was an der Schule noch alles erledigt werden müsse. Am Schluss «verabschiedet» sich K. L. von der Schule und wünscht den Schülern, den Mitarbeitern und dem Rektor alles Gute für die Zukunft. Schon vor der Besprechung vom 3. März 2009 war somit K. L. klar, dass eine weitere Tätigkeit an der Schule von Steinhausen für ihn nicht mehr möglich sein würde. Es erstaunt daher sehr, dass er am 13. August 2009 im Rahmen der Parteibefragung erklärte, zu diesem Zeitpunkt sei überhaupt nicht klar gewesen, ob das Arbeitsverhältnis aufgelöst werde oder nicht. Zumindest am 3. März 2009 ist für K. L. klar gewesen, dass für ihn eine Rückkehr an die Schule in X. nicht mehr möglich sein würde, zumal ihm dies auch der Rektor mündlich bestätigt hat. Dies bestätigte auch der Kripochef, der als Zeuge erklärte, dass der Rektor klar gesagt habe, dass der K. L. an den Schulen von X. nicht mehr werde unterrichten können.

- o) Was die Besprechung vom 5. März 2009 betrifft, so erklärte K. L. bei der Parteibefragung, Ziel dieser Besprechung sei es gewesen, eine Formulierung zu finden, mit der die Eltern der Schüler und die Öffentlichkeit über seine Abwesen-

heit hätten informiert werden sollen. Der Gemeindepräsident erklärte bei der Parteibefragung, er sei am 5. März 2009 über den Stand der Ermittlungen informiert worden und darüber, dass der K. L. ein Geständnis abgelegt habe. Anschliessend sei es darum gegangen, dass es eine sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses gebe. Der Rechtsvertreter von K. L. erklärte als Zeuge, es sei um die Frage der Kommunikation gegangen, denn man habe der Öffentlichkeit kommunizieren müssen, dass K. L. zur Zeit keine Schule gebe. Es sei nie die Rede davon gewesen, ob das Arbeitsverhältnis aufgelöst oder weitergeführt werde. Man habe zwar darüber gesprochen, dass K. L. nicht mehr an die Schule zurück komme und dass man die Öffentlichkeit informiere. Über eine fristlose Entlassung habe man aber nicht gesprochen. Von erheblicher Bedeutung erscheint in diesem Zusammenhang das Email (RR act. 061.2), welches der Rechtsvertreter der Opfer, der ebenfalls an dieser Besprechung anwesend war, unmittelbar nach dieser Sitzung an seine Mandantin geschickt hat, und in dem er das Ergebnis der Besprechung aus neutraler Sicht wie folgt zusammenfasst: «Die Polizei und die Staatsanwaltschaft informieren nicht und geben auch keine Details bekannt. Die Gemeinde X. wird an Lehrer und Eltern ein Communiqué verfassen, in welchem festgehalten wird, dass sich die Schule per sofort von K. L. getrennt habe, wobei es um «ausserschulische» Angelegenheiten gehe». Diese Schilderung der Ergebnisse stimmt auch mit den Aussagen des Kripochefs überein, der als Zeuge erklärte, es sei darum gegangen, einen Text zu finden, warum K. L. abgesetzt werde, bzw. warum er in X. nicht mehr unterrichten könne. Es sei nie ein Thema gewesen, dass er wieder zurückkommen könne. Natürlich habe man mit der Klarstellung, dass K. L. nicht mehr an die Schule zurückkomme, Gerüchten und Rückfragen begegnen wollen. Nicht nur für die Vertreter der Gemeinde, sondern auch für die «ausserstehenden» Teilnehmer an der Besprechung vom 5. März 2009 war klar, dass sich die Parteien per sofort trennen würden.

p) 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 Auflösungsabsichten 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.

q) Dass sich die Parteien darin einig waren, dass das Arbeitsverhältnis per sofort aufgelöst würde, lässt sich unzweifelhaft aus dem weiteren Vorgehen der Parteien am fraglichen Donnerstag, den 5. März 2009, entnehmen. Mit einem Email gelangte nämlich der Rektor der Schulen X. am späteren Nachmittag des 5. März 2009 an den Rechtsvertreter von K. L., wobei er ihm als Anhang den Entwurf für die Elterninformation zustellte. Der Entwurf enthielt als Rubrum «Trennung von Herrn K. L. » und weiter den Hinweis, dass sich «die Gemeinde X. und K.L. per sofort getrennt» hätten. Der Rektor wies den Rechtsvertreter weiter darauf hin, dass die Elterninformation auf jeden Fall noch vor dem Wochenende erfolgen müsse, was bedeutete, dass dies spätestens am andern Tag, nämlich am Freitag, den 6. März 2009, geschehen musste. Der Rektor wies den Rechtsvertreter ausdrücklich weiter darauf hin, dass die im Briefentwurf gebrauchte Formulierung selbstverständlich nur dann verwendet werden könne, wenn der Gemeinderat den Beschluss gefasst habe, das Arbeitsverhältnis fristlos aufzulösen. Die Rechtsvertreter nahm am gleichen Tag mit zwei Emails zu dem Elternbrief Stellung und brachte kleinere Änderungswünsche an. Die Formulierung, dass sich die Gemeinde und Herr K. L. per sofort getrennt hätten, blieb jedoch stehen. Mit der Formulierung «Die Gemeinde X. und Herr K. L. haben sich per sofort getrennt» wurden am folgenden Tag die Eltern der Schüler der Klassen von K. L. über das Faktum der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Kenntnis gesetzt. Bei der Befragung als Zeuge erklärte der Rechtsvertreter, es treffe zu, dass er das Email des Rektors erhalten und darauf reagiert habe. Auf die Bedingungen der fristlosen Entlassung habe er nicht reagiert und diese habe er auch nicht akzeptiert. Er habe sich auf den Gang an die Öffentlichkeit konzentriert, welcher einziges Thema des Gesprächs vom 5. März 2009 gewesen sei. Es sei auch alles zeitlich sehr knapp gewesen. Das Thema der fristlosen Auflösung sei nicht im Raum gestanden und er habe eine solche auch nicht akzeptiert, ansonsten er hätte schreiben müssen, dass das Arbeitsverhältnis selbstverständlich aufgelöst werden müsse. Das Thema sei nur der Inhalt der Kommunikation an die Öffentlichkeit

gewesen. Zu welchem Zeitpunkt diese Kommunikation fließen solle, sei ebenso wenig das Thema gewesen wie, dass das Arbeitsverhältnis fristlos aufgelöst werden solle.

r) Dieser Sichtweise kann nicht gefolgt werden. Im Nachgang zu dem Gespräch vom 5. März 2009 wurde K. L. bzw. seinem Rechtsvertreter von der Gemeinde ein Entwurf für die Information der Öffentlichkeit zugestellt, der die unmissverständliche Formulierung enthielt, dass er und die Gemeinde sich per sofort getrennt hätten. Allein schon diese Formulierung enthielt angesichts ihres eindeutigen Wortlauts keinen Spielraum für irgendwelche Interpretationen. Die Formulierung «die Gemeinde und Herr K. L. haben sich per sofort getrennt» bedeutet nicht mehr und nicht weniger, als dass das Arbeitsverhältnis per sofort aufgelöst wird. Weiter wurde K. L. ausdrücklich auf die Bedingungen hingewiesen, unter welchen der Gemeinderat bereit sein würde, die für ihn günstige Informationsvariante der Öffentlichkeit zu wählen, nämlich die vorherige fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Gemeinderat. K. L. bzw. sein Rechtsvertreter wussten spätestens zu diesem Zeitpunkt, dass der Gemeinderat ohne ihren Gegenbericht das Arbeitsverhältnis sehr rasch fristlos auflösen würde. Dass sich der Rechtsvertreter unter diesen Umständen bei der Zeugenbefragung auf den Standpunkt stellen konnte, es sei nicht klar und auch nicht Gegenstand des Emails gewesen, ob es zu einer fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses, zu einer Auflösung in gegenseitigem Einverständnis oder zu einer Freistellung kommen würde, ist für das Gericht unverständlich. Von nichts anderem als von der sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses war die Rede und auch davon, dass diese für ihn angesichts seiner Situation (Fernbleiben vom Unterricht wegen Untersuchungshaft nach dem Vorwurf von schweren Straftaten) günstigste Information der Öffentlichkeit nur unter der Bedingung erfolgen würde, dass der Gemeinderat das Arbeitsverhältnis fristlos aufgelöst habe. Es war das gute Recht von K. L. bzw. seines Rechtsvertreters, auf die Ankündigung der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht zu reagieren. Falsch ist aber die nachträgliche Feststellung, zu dieser Frage sei das rechtliche Gehör nicht gewährt worden. Es trifft auch nicht zu, dass keine zeitliche Dringlichkeit bestanden hätte. Der Rechtsvertreter wusste, dass die Elterninformation am anderen Tag während der Vormittagspause verteilt werden sollte. Sowohl für ihn wie auch für den Gemeinderat und notabene auch für die Zuger Polizei bestand ein erheblicher Zeitdruck.

s) Der Regierungsrat kommt im angefochtenen Entscheid zum Schluss, K. L. und die für ihn handelnden Personen seien vom Gemeinderat nie konkret darüber orientiert worden, welche Entscheidung er zu treffen gedenke. Die Beweislage ergebe, dass die für die Gemeinde handelnden Personen K. L. und seinen Rechts-

vertreter nie explizit damit konfrontiert hätten, dass er fristlos entlassen werden solle. Ohne diese ausdrückliche und unmissverständliche Information sei er aber nicht imstande gewesen, seine Interessen im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis wahrzunehmen. Ein solches Vorgehen könne angesichts des verfassungsmässigen Anspruchs auf rechtliches Gehör nicht hingenommen werden. Diese Feststellungen des Regierungsrates sind nicht zutreffend und müssen als unrichtige rechtliche Beurteilung von Tatsachen im Sinne von § 63 Abs. 1 Ziff. 2 VRG und damit als Rechtsverletzung qualifiziert werden. Der Rechtsvertreter von K. L. war vor der Sitzung des Gemeinderates vom 5. März 2009, in der über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses befunden wurde, darüber informiert, dass die Gemeinde X. der sofortigen Trennung der Parteien und der entsprechenden Information der Öffentlichkeit nur unter der Bedingung zustimmen würde, dass das Arbeitsverhältnis vorgängig fristlos aufgelöst würde. Dem Rechtsvertreter war vor der Sitzung des Gemeinderates vom 5. März 2009 bekannt, welcher Art die Vorwürfe gegenüber seinen Mandaten waren und dass der Gemeinderat an dieser Sitzung über die fristlose Auflösung befinden würde. Es war ihr unbenommen, auf diese Information nicht zu reagieren. Jedenfalls kann aber unter diesen Umständen nicht von einer Verletzung des rechtlichen Gehörs gesprochen werden... .

...

6. Zu erwähnen ist noch Folgendes: Der Entscheid des Regierungsrates ist nicht nur – wie er es selber formuliert – schwer nachvollziehbar, sondern im Ergebnis unhaltbar. K. L. hat sich im ausserschulischen Bereich fortgesetzter schwerer Straftaten schuldig gemacht. In dem Moment, als K. L. den Rektor als seinen unmittelbaren Vorgesetzten über diese Fakten in Kenntnis setzte, musste ihm eigentlich schon klar sein, dass eine Weiterbeschäftigung an einer Schule mit Minderjährigen sowohl in X. wie auch an jedem andern Ort unvorstellbar war. Sein Schreiben vom 3. März 2009 lässt diesbezüglich an Klarheit nichts zu wünschen übrig. Die Gemeinde X., allen voran der Rektor und der Gemeindepräsident, sind K. L. in der Folge mit viel Goodwill begegnet und haben sich auf einen für den fehlbaren Arbeitnehmer äusserst vorteilhaften Handel über die Art der Mitteilung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingelassen (sicher auch im Interesse der geschädigten Personen). Dabei wurde seinem Rechtsvertreter schriftlich, eindeutig und klar mitgeteilt, unter welchen Bedingungen man sich für eine solche, nach aussen für ihn unproblematische Lösung entschliessen würde. Aus der Tatsache, dass der Rechtsvertreter auf den Hinweis, dieser Lösungsweg sei nur möglich, wenn der Gemeinderat das Arbeitsverhältnis fristlos aufgelöst habe, nicht reagiert hat, kann K. L. keine Verletzung des rechtlichen Gehörs ableiten, die ihm eine Entschädigung in der Höhe von Fr. 75'318.40 einbringen würde. Die Entschä-

digung gemäss § 14 PG ist für die Fälle von missbräuchlicher Kündigung vorgesehen. Von einer solchen kann in diesem Fall weder materiell noch formell die Rede sein.

Urteil des Verwaltungsgerichts vom 25. Oktober 2011

V 2010 / 42

Eine gegen diesen Entscheid erhobene Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten wurde vom Bundesgericht mit Urteil vom 20. Juli 2011 abgewiesen.

Art. 50 Abs. 1 BV. § 4 Abs. 1 KV. § 10 Lehrpersonalgesetz, §§ 4 und 5 PG, § 3 GG, §§ 28 Abs. 2 Ziff. 1 und 42 VRG - Zulässigkeit der wiederholten befristeten Anstellung von Lehrkräften an den gemeindlichen Schulen im Kanton Zug beim Vorliegen sachlicher Gründe und unter Beachtung von Rechtsgleichheit, Willkürverbot und Verhältnismässigkeitsprinzip. Gemeindeautonomie und Kognition des Regierungsrates gegenüber gemeindlichen Entscheiden. In der Regel keine Parteient-schädigung an eine Gemeinde.

Aus dem Sachverhalt:

X. unterrichtete vom 1. August 2007 bis 31. Juli 2008 und vom 1. August 2008 bis 31. Juli 2009 im Vollamt als Oberstufenlehrer in der Gemeinde Y.. Das Arbeitsverhältnis basierte auf befristeten Arbeitsverträgen mit jeweils einjähriger Laufzeit. Mit Schreiben vom 17. März 2008 ersuchte X. den Gemeinderat um einen unbefristeten Vertrag ab dem Schuljahr 2008/09, was der Schulpräsident mit Schreiben vom 31. März 2008 ablehnte. An einer Sitzung vom 16. Januar 2009, an welcher X., der Schulleiter sowie der Rektor teilnahmen, wurde X. kommuniziert, dass dessen laufender Arbeitsvertrag nicht mehr verlängert werde, was der Rektor und der Schulleiter Oberstufe am 19. Januar 2009 schriftlich bestätigten. Mit Eingabe vom 8. Mai 2009 an den Gemeinderat rügte X. die Nichtverlängerung des Anstellungsverhältnisses und verlangte eine Entschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen wegen missbräuchlicher Kündigung. Dieses Begehren wies der Gemeinderat ab, was der Regierungsrat mit Beschluss vom 11. Mai 2010 bestätigte.

Gegen diesen Entscheid liess X. am 16. Juni 2010 beim Verwaltungsgericht Beschwerde einreichen mit dem Rechtsbegehren, es seien die vorinstanzlichen Entscheide aufzuheben, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen. Sowohl Regierungsrat wie Gemeinderat liessen die Abweisung beantragen.