

GR_GERICHTE U 2004 21 vom 31. August 2004

GR Gerichte, 2004-08-31, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_U_2004_21

FR: GR_GERICHTE U 2004 21 du 31 août 2004

IT: GR_GERICHTE U 2004 21 del 31 agosto 2004

Regeste

Auflösung des Anstellungsverhältnisses | Personalrecht

Erwägungen

E. 1

Am 20. April 2001 schrieb die Gemeinde ... in der ... Zeitung die Stelle eines Primarlehrers für die 4. - 6. Klasse aus. Im Inserat wurde darauf hingewiesen, dass der Schulrat am 21. Mai über die Einführung einer Sportklasse für Schüler, die intensiv Sport treiben oder sich der Musik widmen, entscheide. Es bestehe die Möglichkeit, dass die neue Lehrperson diese Stelle übernehmen könne. Mit Beschluss vom 25. Juni 2001 wählte der Schulrat ... als Klassenlehrer im Teilamt an der neuen 4. Sport- und Kunstklasse (SK), was ihm am 4. Juli 2001 schriftlich bestätigt wurde. Gegen Ende des Jahres 2003 zeichnete sich ab, dass infolge generell in ... rückläufiger Schülerzahlen sowie infolge mangelnden Interesses der Schüler bzw. Eltern für das kommende Schuljahr keine neue 4. SK-Klasse, die durch ... hätte übernommen werden sollen, zustande kommen wird. Der Schulrat beschloss am 9. Februar 2004 auf Antrag der Schulleitung daher, dass ... als überzählige Lehrkraft aus der Primarschule ... ausscheide, was ihm mit Schreiben vom 12. Februar 2004 mitgeteilt wurde. Am 26. Februar 2004 löste der Schulrat der Gemeinde ... das Anstellungsverhältnis mit ... in Anwendung von Art. 34 Abs. 3 des kantonalen Schulgesetzes (SchG) ordentlich per Ende Schuljahr 2003/2004 auf. Auf Ersuchen ... begründete der Schulrat mit Schreiben vom 16. März 2004 die Kündigung damit, dass infolge rückläufiger Schülerzahl und mangels Interesse von Schülern keine neue SK-Klasse mehr geführt werden könne, so dass sich der Schulrat veranlasst sehe, die Zahl der Klassen und damit auch der Lehrpersonen zu reduzieren. ... habe als bisherige Lehrperson für eine SK-Klasse dem Schulrat mit Schreiben vom 13. November 2003 mitgeteilt, auf die Übernahme der neuen 4. SK-Klasse

verzichten zu wollen. Er hätte somit ab Schuljahr 2004/2005 neu eine Regelklasse führen müssen. Aufgrund dieser Konstellation für die Primarschule ... habe sich der Schulrat veranlasst gesehen, seine Stelle zu kündigen. Bei dieser strukturell bedingten Kündigung hätten nebensächlich auch jenem bekannte Hinweise auf eine nicht gänzlich zufrieden stellende Arbeitsleistung mitgespielt.

E. 2

Am 18. März 2004 erhob ... Rekurs an das Verwaltungsgericht mit dem Antrag, die am 26. Februar 2004 mitgeteilte Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufzuheben. Der Rekurrent macht geltend, da das kommunale Volksschulgesetz (VSchG) auf das kantonale Recht verweise, sei die kantonale Personalverordnung (PV), insbesondere deren Art. 9, auf den vorliegenden Fall anwendbar. Das Kündigungsschreiben enthalte keinerlei Begründung.

Der Anspruch auf das rechtliche Gehör sei daher missachtet worden. Es treffe nicht zu, dass Strukturveränderungen seine Stelle überflüssig gemacht hätten. Seine Fachkompetenz und seine Leistungen seien ausgewiesen.

E. 3

Die Gemeinde ... beantragte in ihrer Vernehmlassung die Abweisung des Rekurses. Anwendbar sei kommunales Recht. Es genüge, dass eine Kündigung sachlich gerechtfertigt sei. Der Rekurrent habe gewusst, weshalb ihm gekündigt worden sei. Die Veränderungen im Stellenplan seien ein genügender Kündigungsgrund. Lediglich hinzu komme, dass die Leistungen des Rekurrenten nicht durchwegs zufrieden stellend gewesen seien.

E. 4

In einen zweiten Schriftenwechsel erhielten die Parteien Gelegenheit, ihre Argumentation zu ergänzen und zu vertiefen. Auf die weiteren Ausführungen der Parteien in den Rechtsschriften wird, soweit erforderlich, in den Erwägungen eingegangen. Das Gericht zieht in Erwägung:

1. Der Rekurrent macht geltend, die angefochtene Kündigungsverfügung habe keine Begründung enthalten. Dies trifft zwar zu, führt indessen trotzdem nicht zur Aufhebung der Verfügung. Die Begründung braucht nämlich nicht im gleichen Dokument unmittelbar dem Dispositiv der Verfügung zu folgen bzw. ihm vorauszugehen. Vielmehr können die Gründe auch auf andere Weise eröffnet werden (vgl. BGE 98 Ia 465; 111 Ia 4). Zunächst kann die Begründung unterbleiben, wenn sie im Umfeld des erstinstanzlichen Verfahrens erfolgt ist, etwa in einem oder mehreren separaten Schreiben oder durch blosser Verweisung auf die Gründe gleicher früherer Verfügungen (vgl. BGE 99 Ib 135). Eine Begründung ist ebenfalls nicht nötig, wenn der Betroffene bei Eröffnung der Verfügung über die Gründe bereits im Bilde war (vgl. BGE 108 Ia 269). Die Praxis verweist hier auf das offen zutage liegende Beweisergebnis oder vorausgegangene Verhandlungen und dergleichen (vgl. ZBI 90, S. 14Sf.). Bei einer Kündigung kann die Begründung auch in einem besonderen Schreiben kurz nach der Entlassung eröffnet werden (vgl. BGE 99 Ib 135). Nach der Praxis des Verwaltungsgerichtes ist zwar das Nachschieben einer Begründung erst im Rechtsmittelverfahren in der Regel nicht zulässig und führt demgemäss stets zur Aufhebung der angefochtenen Verfügung (vgl. PVG 1987 Nr. 84). Anders verhält es sich jedoch, wenn die Begründung noch während laufender Rechtsmittelfrist nachgeliefert wird und der Betroffene dadurch in der Verteidigung seiner Interessen nicht behindert worden ist. Dies ist dann der Fall, wenn der Betroffene dadurch die Kenntnis der für die urteilende Behörde massgebenden Tatsachen und Rechtsnormen noch so rechtzeitig erlangt, dass er noch in der Lage ist, die Verfügung sachgemäss anzufechten (vgl. BGE 96 I 723). Auf den vorliegenden Streitfall angewendet, führen diese Grundsätze zur Abweisung der rekurrentischen Rüge. Einmal war der Rekurrent über die massgeblichen Gründe für die Entlassung bereits im Bilde. Bereits mit Schreiben vom 12. Februar 2004 wurde ihm eröffnet, dass er als überzählige Lehrkraft ausscheiden solle. Dies war ihm auch aus einem Gespräch vom 23. Januar 2004 bekannt, an welchem u.a. er und der Schulratspräsident teilnahmen. Nach Erlass der angefochtenen Kündigung erhielt der Rekurrent schliesslich am 16. März 2004 eine ausführliche schriftliche Begründung für die Entlassung. Zwar erhielt er diese Mitteilung erst kurz vor Ablauf der Rekursfrist. Seine

Rekurseingabe zeigt jedoch, dass er über die Gründe, die zur Kündigung des Dienstverhältnisses führten, im Bilde und in der Lage war, seine Interessen wahrzunehmen.

Ob die Begründung auch zutreffend war, ist eine Frage der in den folgenden Erwägungen zu behandelnden materiellen Seite des Falles. 2. Die Parteien sind sich hinsichtlich des anwendbaren Rechts uneinig. Gemäss Art 19 Abs. 1 VSchG sind die Lehrkräfte Gemeindeangestellte. Nach Abs. 2 richtet sich das Anstellungsverhältnis der Lehrkräfte nach den einschlägigen kantonalen und kommunalen Bestimmungen und die Auflösung nach kantonalem Recht. In der dazugehörigen Fussnote wird allein auf Art. 34 Abs. 3 des kantonalen Schulgesetzes (SchG) verwiesen. Diese Bestimmung sieht für die Beendigung der Dienstverhältnisse lediglich vor, dass die ordentliche Auflösung unter Vorbehalt abweichender Bestimmungen auf das Ende des Schuljahres zu erfolgen hat. Sie ist der Lehrperson bzw. der Trägerschaft bis Ende Februar schriftlich mitzuteilen. Weitere Bestimmungen über die Kündigung enthält das kantonale Schulgesetz nicht. Art. 34 Abs. 2 SchG überlässt die Regelung der Anstellungsverhältnisse im Übrigen der Schulträgerschaft. Nur subsidiär, also wenn und soweit eine Trägerschaft keine eigenen Bestimmungen erlassen hat, kommen die personalrechtlichen Bestimmungen des Kantons zur Anwendung. Die Gemeinde hat nun eine eigene Personalverordnung erlassen, welche gemäss Art. 1 für alle Mitarbeiter der Gemeinde gilt. Darauf nimmt Art. 19 VSchG Bezug, wenn er auf das kommunale Recht verweist. Da einerseits Art. 19 Abs. 2 laut Fussnote hinsichtlich der Auflösung des Dienstverhältnisses ausschliesslich Art. 34 Abs. 3 SchG zu anwendbarem kantonalem Recht erklärt und andererseits die kommunale Personalverordnung für alle Gemeindeangestellten gilt, richtet sich die Auflösung der Dienstverhältnisse für Lehrer - abgesehen von den nach Art. 34 Abs. 3 SchG einzuhaltenden Fristen - nach dem gemeindeeigenen Personalrecht, was auch in Übereinstimmung mit Art. 34 Abs. 2 SchG steht. Dieses regelt die Kündigung abschliessend. Nach Art. 10 kann die Anstellungsinstanz das Arbeitsverhältnis von voll- und teilzeitlichen Mitarbeitern jederzeit unter Einhaltung der Fristen kündigen, wenn dies sachlich gerechtfertigt ist. Die Anwendung von Art. 9 Abs. 2 (Bewährungsfrist) der kantonalen Personalverordnung wird in Art. 16 ausdrücklich ausgeschlossen. Ob die umstrittene Kündigung zu Recht erfolgte, ist nach dem Gesagten ausschliesslich nach Art. 10 der kommunalen Personalverordnung zu prüfen. 3. a) Die Gemeinde bringt zur Begründung der Kündigung vor, dass der Rekurrent vom Schuljahr 2001/2002 bis 2003/2004 einen Klassenzug der SK-Klasse (4.-

E. 6

Klasse) führte. Ursprünglich sei vorgesehen gewesen, dass er im Schuljahr 2004/2005 wieder eine 4. SK-Klasse übernehmen sollte. Infolge rückläufiger Schülerzahlen sowie mangels entsprechenden Interesses habe der Schulrat beschlossen, im neuen Schuljahr keine SK-Klasse mehr zu führen. Von dieser Reduktion der Klassen sei der Rekurrent als ursprünglich vorgesehener Klassenlehrer betroffen gewesen. Ausserdem habe im nächsten Schuljahr im Schulhaus ... eine 1. Parallelklasse weniger geführt werden können, was die Überzähligkeit einer Lehrperson zur Folge gehabt habe. Einen Anspruch darauf, eine anderweitige vakante Stelle zu besetzen habe der Rekurrent nicht gehabt. b) Die von der Gemeinde angeführte Begründung für die Kündigung ist entgegen der Ansicht des Rekurrenten sachlich gerechtfertigt. Die Schulträgerschaft darf durchaus auf Veränderungen im Stellenplan als Folge rückläufiger Schülerzahlen oder bei mangelndem Interesse an der Weiterführung eines speziellen Klassentypus durch die Entlassung von in diesem Sinne überzähligen Lehrkräften reagieren. Beim Rekurrenten kommt hinzu, dass er gemäss Wahlbeschluss ausdrücklich als Lehrer für die SK-Klasse angestellt worden war. Durch den Entscheid, diese Klasse nicht mehr weiterzuführen, wurde die Stelle, für welche

er gewählt wurde, insofern aufgehoben. Zudem wurde eine weitere Klasse weniger geführt. Es war daher sachlich gerechtfertigt, dem Rekurrenten zu kündigen. Ein Anspruch auf die Übernahme einer Regelklasse bestand nicht, selbst wenn dort Vakanzen vorlagen. Vielmehr lag es im Ermessen der Schulbehörde, solche Vakanzen im Rahmen eines internen oder externen Bewerbungsverfahrens neu zu besetzen. Selbstverständlich war es dem Rekurrenten unbenommen, sich dafür zu bewerben. Ob seine Bewerbung zu Recht nicht berücksichtigt wurde, ist jedoch nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens, in welchem allein

über die Rechtmässigkeit der Kündigung zu entscheiden war, welche nach dem Gesagten zu Recht aus strukturellen Gründen erfolgte. Damit erübrigen sich auch Ausführungen zu dem von der Gemeinde noch nebenbei angeführten Kündigungsgrund angeblich nicht immer befriedigender Leistungen des Rekurrenten. 4. In analoger Anwendung von Art. 343 Abs. 2 und 3 OR werden für das vorliegende Verfahren keine Kosten erhoben. Eine aussergerichtliche Entschädigung ist der Rekursgegnerin praxisgemäss nicht zuzusprechen, da sie über einen eigenen Rechtsdienst verfügt und der Beizug eines externen Anwaltes daher nicht notwendig war. Demnach erkennt das Gericht: 1. Der Rekurs wird abgewiesen. 2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben. 3. Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.