

GR_GERICHTE U 2010 107 vom 12. Juli 2011

GR Gerichte, 2011-07-12, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_U_2010_107

FR: GR_GERICHTE U 2010 107 du 12 juillet 2011

IT: GR_GERICHTE U 2010 107 del 12 luglio 2011

Regeste

Freistellung/Einstellung der Lohnzahlungen | Personalrecht

Erwägungen

E. 10

107 + 122 1. Kammer URTEIL vom 12. Juli 2011 in der verwaltungsrechtlichen Streitsache betreffend Freistellung/Einstellung der Lohnzahlungen sowie Auflösung des Dienstverhältnisses (fristlose Kündigung) 1. a) Am 1. April 2009 trat ... die Arbeitsstelle als Sachbearbeiterin und Verwaltungsangestellte beim Betreibungs- und Konkursamt ... an, in einem Beschäftigungsumfang von 50% und zu einem monatlichen Bruttolohn von Fr. 2'997.50. b) Ihr Vorgesetzter, ..., war bereits im Jahre 1992 vom Kreisgericht ... zum neuen Amtsvorsteher des Betreibungs- und Konkursamtes ... gewählt worden. Im Jahre 2001 wurde letztmals ein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen. c) Am 26. August 2010 hatte der Kreispräsident des Kreises ... offenbar den Hinweis erhalten, dass aus der Kasse des Betreibungsamtes ... schon mehrfach Zahlungen an das Betreibungsamt ... und das Bezirksgericht ... geflossen seien, die mit dem Betreibungsamt ... als solches nichts zu tun hätten. Die folgende Abklärung ergab, dass es sich dabei um Zahlungen handelte, die ... im Zusammenhang mit einem privaten Betreibungsverfahren gegen ihren ehemaligen Lebenspartner (...) an das Betreibungsamt ... und an das Bezirksgericht ... zu entrichten hatte. Die Einholung der entsprechenden Zahlungsbelege beim Betreibungsamt ... und beim Bezirksgericht ... ergab folgende vom Betreibungsamt ... entrichtete Zahlungen (total Fr. 5'584.35): • 20.08.2009 Fr. 100.--

• 27.10.2009 Fr. 18.-- • 02.12.2009 Fr. 400.-- • 08.12.2009 Fr. 13.-- • 08.04.2010 Fr. 249.85 • 13.04.2010 Fr. 100.-- • 17.05.2010 Fr. 100.-- • 09.06.2010 Fr. 70.-- • 04.08.2010 Fr. 15.50 • 11.08.2010 Fr. 18.-- • 11.08.2010 Fr. 4'500.-- d) Am 30. August 2010 wurde ... vom Kreisamt aufgefordert, zu den Vorhaltungen Stellung zu nehmen. Am gleichen Tag nahm der Genannte schriftlich Stellung. Er bestätigte dabei die Zahlungen im Detail und erklärte, dass ... seiner Unterhaltspflicht sowie den Pflichten aus einem Darlehen gegenüber ... nicht nachkomme und diese ihn daher um seine Hilfe gebeten habe. Daraufhin seien die erwähnten Zahlungen ab dem Konto des Betreibungsamtes geflossen. Gleichentags, also am 30. August 2010, habe ... den Betrag von Fr. 5'584.35 an das Betreibungsamt ... zurückbezahlt. e) Am 3. September 2010 nahm der Kreispräsident eine persönliche, protokollierte Befragung von ... vor. Frau ... bestätigte dabei den bereits bekannten Sachverhalt. Die Zahlungen selbst waren durch Frau ... und vereinzelt (bei Abwesenheit von ...) durch Frau ... veranlasst worden. Am 6. September 2010 wurde auch noch Frau ... befragt. Sie bestätigte die bereits bekannten Angaben, machte aber geltend, dass ihr die Tragweite ihrer Handlungen nicht bewusst gewesen sei. f) Am 7. September 2010 erliess der Kreispräsident gegenüber ... eine Verfügung, in welcher er festhielt, dass ein krasser

Vertrauensmissbrauch und massive Kompetenzüberschreitungen zur fristlosen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses führen könnten. Im vorliegenden Falle bestehe diesbezüglich ein grosser Verdacht, dass diese Kündigungsgründe vorlägen. Gestützt auf Art. 68 des kantonalen Personalgesetzes (PG) und Art. 52 Abs. 2 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRG) und laut Beschluss des Kreisrats ... vom 6. September 2010 werde verfügt, dass ..., Sachbearbeiterin beim Betreibungsamt ..., ab sofort von der Arbeit freigestellt werde. Die Lohnzahlung werde ab 6. September 2010 vorsorglicherweise eingestellt. In der Folge wurde der Betroffenen Gelegenheit zur Stellungnahme im Hinblick auf eine fristlose Kündigung der Anstellung eingeräumt. Am 4. Oktober 2010 liess sich die Betroffene vernehmen. g) Am 19. Oktober 2010 erfolgte die fristlose Kündigung durch den Kreispräsidenten. Zur Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt, durch ihr Verhalten habe ... das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber grundlegend zerstört und dem Ruf des von ihr betreuten Betreibungs- und Konkursamtes massiv geschadet. Ihre Argumentation, es sei niemand geschädigt worden und es habe nie die Absicht bestanden, sich oder jemand anders aus der Betreibungskasse zu bereichern, sei unbehelflich. Ihr Vorgesetzter habe in einem Zeitraum von über einem Jahr zahlreiche Zahlungen für sie zulasten des Betreibungsamtes ausgerichtet, ohne mit ihr eine schriftliche Vereinbarung abzuschliessen und die Rückzahlungsmodalitäten zu vereinbaren. Auch sei weder der Kreisrat noch der Kreispräsident informiert worden. Eine sofortige Rückzahlung sei erst erfolgt, als der Kreispräsident vorstellig geworden sei. ... habe einen krassen Vertrauensmissbrauch und massive Kompetenzüberschreitungen begangen. Diese hätten das notwendige Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien so zerstört, dass eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar sei und daher die wichtigen Gründe für eine fristlose Auflösung des Arbeitsvertrages (Art. 10 PG) vorlägen. 2. a) Gegen die Freistellung als Sachbearbeiterin beim Betreibungs- und Konkursamt ... und die Einstellung der Lohnzahlung erhob die Betroffene am

E. 15

September 2010 Beschwerde (Verfahren U 10 107) beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden mit den Begehren um Nichtigerklärung der angefochtenen Verfügung vom 7. September 2010; eventuell sei festzustellen, dass die sofortige Freistellung und die vorsorgliche Einstellung der Lohnzahlung missbräuchlich, ungerechtfertigt und unverhältnismässig seien. Die angefochtene Verfügung sei von einer unzuständigen Behörde erlassen worden. Der Inhalt der Verfügung stelle klar eine Amtsentsetzung im Sinne von Art. 14 SchKG dar, für welche die

Aufsichtsbehörde zuständig sei, nicht das Kreisamt. Das Kreisamt beanstande offensichtlich die Kassenführung respektive die administrative Tätigkeit der Beschwerdeführerin. Die administrative Tätigkeit und insbesondere die Kassenführung der Betreibungsbeamtin unterständen aber der administrativen Aufsicht der kantonalen Aufsichtsbehörde, also dem Kantonsgericht Graubünden. Die Verfügung verstosse aber auch gegen das Willkürverbot und erweise sich als missbräuchlich, ungerechtfertigt und völlig unverhältnismässig. Die Beschwerdeführerin habe mit ihrem Vorgesetzten abgesprochen und vereinbart, dass die vorschüssig zu ihren Gunsten aus der Kasse des Betreibungsamtes bezahlten Gebühren und Gerichtskostenvorschüsse von ihr zurückerstattet werden müssten. Am 30. August 2010 sei die Rückzahlung auch erfolgt. Es sei also kein Schaden entstanden und es habe auch nie eine Bereicherungsabsicht bestanden. Der Vorwurf des krassen Vertrauensmissbrauchs und der

Kompetenzenüberschreitung sei deshalb völlig abwegig. Ein strafrechtliches Fehlverhalten liege mit Sicherheit nicht vor. Man könne sich höchstens fragen, ob ihr Vorgehen geschickt gewesen sei. Im äussersten Falle wäre eine Rüge angebracht gewesen, aber sicher nicht die faktisch ausgesprochene Stellenkündigung. Das Vorgehen des Kreisamtes zeige, dass das Amt selber nicht überzeugt gewesen sei, dass die angeordnete Massnahme rechtens und verhältnismässig sei. Seit dem 30. August 2010 habe das Kreisamt von den Zahlungen gewusst, man habe dann aber 14 Tage für das weitere Vorgehen zugewartet. Im Übrigen sei darauf hinzuweisen, dass im Frühling 2010 eine Revision der Rechnungsführung des Betriebsamtes ... stattgefunden habe und dass dort keine Beanstandungen gemacht worden seien. Die beanstandete Verhaltensweise der Beschwerdeführerin sei sicher kein genügender sachlicher Grund gewesen für eine sofortige Freistellung und eine vorsorgliche Einstellung der Lohnzahlung. Diese Massnahmen seien unhaltbar, krass unangemessen und willkürlich. b) In seiner Vernehmlassung beantragte das Kreisamt ... die kostenfällige Abweisung der Beschwerde. Im vorliegenden Beschwerdeverfahren gehe es nicht um die Frage der Rechtmässigkeit der fristlosen Kündigung, sondern um die sofortige Freistellung und die damit verbundene vorsorgliche Einstellung

der Lohnzahlung gestützt auf Art. 68 PG. Im öffentlichen Recht könnten Kündigungen nicht vollzogen werden, ohne vorgängig der Betroffenen das rechtliche Gehör zu gewähren. Dies ergebe sich aus Art. 16 VRG. Das Personalgesetz (PG) räume der Behörde aber die Möglichkeit ein, einen Personalentscheid vorläufig zu fällen, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig erscheine (Art. 68 PG). Vorliegend sei dies der Fall gewesen. Das Vorgehen des Kreisamtes sei daher korrekt gewesen. Da zuerst das rechtliche Gehör habe gewahrt werden müssen, sei es nicht möglich gewesen, die fristlose Kündigung direkt auszusprechen. Aus diesem Grunde sei am 7. September 2010 die sofortige Freistellung und vorsorglich die Einstellung der Lohnzahlung verfügt worden. Zu Unrecht bezeichne die Beschwerdeführerin diese Massnahmen als willkürlich und unverhältnismässig. Die Argumentation gehe aber fehl. Auch die Tatsache, dass der Revisor die Unrechtmässigkeit der Zahlungen nicht erkannt habe, helfe der Beschwerdeführerin nicht; denn der Verbuchungstext habe eben keinerlei Rückschlüsse auf den Zahlungszweck zugelassen. Durch ihr Verhalten habe die Beschwerdeführerin das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber grundlegend zerstört und dem Ruf des von ihr betreuten Betriebs- und Konkursamtes massiv geschadet. Eine sofortige Freistellung sei daher mit Blick auf das öffentliche Interesse notwendig gewesen. Das gelte, auch wenn seitens der Beschwerdeführerin nie die Absicht bestanden habe, sich langfristig aus der Betriebskasse zu bereichern. Der Einwand der Unzuständigkeit des Kreisamtes sei nicht nachvollziehbar. Die Beschwerdeführerin sei erst seit dem 1. April 2009 mit schriftlichem Vertrag beim Kreis ... angestellt. Das Kreisamt werde im Vertrag als Arbeitgeber bezeichnet und der Kreispräsident habe den Vertrag als Vertreter des Arbeitgebers unterzeichnet. Es sei unbestritten, dass das Kreisamt der Arbeitgeber der Beschwerdeführerin sei. Aus diesem Grunde könne auch nur das Kreisamt die Beschwerdeführerin wieder entlassen und entsprechend seien auch die vorsorglichen Massnahmen allein durch den Arbeitgeber auszusprechen. c) Der zweite Schriftenwechsel erbrachte nichts wesentlich Neues.

3. a) Gegen die fristlose Auflösung des Dienstverhältnisses erhob die Beschwerdeführerin am 19. November 2010 Beschwerde bzw. Klage (Verfahren U 10 122) beim Verwaltungsgericht des Kantons Graubünden mit den Begehren um Feststellung der

Nichtigkeit der Verfügung des Kreisrates ... vom 19. Oktober 2010. Eventuell sei festzustellen, dass die fristlose Kündigung rechtswidrig sei, da ungerechtfertigt, unverhältnismässig, willkürlich und missbräuchlich. Das Kreisamt sei zu verurteilen: a. Der Klägerin für die Zeit vom 08.09.2010 bis 31.01.2011 Lohn in der Höhe von Fr. 12'416.90 zuzüglich 5% Verzugszins ab 08.09.2010 zu bezahlen. b. Die Klägerin für die geleisteten Überstunden mit Fr. 381.80 zu entschädigen. c. Der Klägerin gestützt auf Art. 12 PG eine Entschädigung wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung in der Höhe von 12 Monatslöhnen, also Fr. 37'812.--, eventuell nach richterlichem Ermessen zu bezahlen. b) In der ausführlichen Sachverhaltsschilderung wird (wie im Verfahren U 10 107) nicht nur zu den Zahlungen, sondern auch zur Arbeitslast, zur Stellung gegenüber dem Vorgesetzten sowie den internen Geschäftsabläufen usw. Bezug genommen. Auf eine weitere Zusammenfassung dieser Ausführungen kann indes verzichtet werden, da die massgebenden Vorgänge (namentlich dass Zahlungen für ... über das Betreibungsamt ... abgewickelt wurden) grundsätzlich unbestritten sind und die anderen Aspekte für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerden/Klage unerheblich sind. Es wird wiederum geltend gemacht, die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei von der falschen Behörde verfügt worden. Es handle sich hier um eine disziplinarische Entlassung und darüber entscheide nicht die Wahlbehörde, sondern die Aufsichtsbehörde, hier also das Kantonsgericht Graubünden. Die Entlassungsverfügung vom 19. Oktober 2010 sei daher nichtig. Eine fristlose Entlassung setze einen wichtigen Grund im Sinne von Art. 10 PG voraus, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die kündigende Partei unzumutbar mache. Vorliegend seien die Zahlungen zu Gunsten von Frau ... über das Gebührenkonto des Betreibungsamtes unbestritten ungeschickt, ebenso die nicht korrekte Deklaration der Arbeitszeit (Beschwerdeführerin hatte die Teilnahme an der Rechtsöffnungsverhandlung in Begleitung ihres Vorgesetzten als Arbeitszeit deklariert). Weder objektiv noch subjektiv könne darin aber ein wichtiger Grund für die fristlose Entlassung erblickt werden. Die fristlose Kündigung sei die ultima ratio. Sie sei ausgeschlossen, wenn mildere Massnahmen zur Verfügung stünden, um die eingetretene Störung in zumutbarer Weise zu beheben. In Anbetracht der Tatsache, dass sich die Beschwerdeführerin seit April 2009 als pflichtbewusste und loyale Arbeitnehmerin erwiesen habe und die Verfehlung als einmalig zu gelten habe, hätte eine Verwarnung genügt. Es werde nicht bestritten, dass die Beschwerdeführerin die beanstandeten Zahlungen zulasten des Betreibungsamtes gegenüber dem Vorgesetzten angeregt habe. Allerdings sei mit diesem abgesprochen und vereinbart gewesen, dass sie diese Beiträge zurückerstatten müsse, sobald das Inkassoverfahren gegen ... zu Zahlungen führe. Am 30. August 2010 habe die Beschwerdeführerin dann auch den ganzen Betrag von Fr. 5'584.35 überwiesen. Das Geld habe sie von ihren Eltern als Darlehen erhalten. Es habe nie die Absicht bestanden, das Betreibungsamt zu schädigen. Es treffe zu, dass die Beschwerdeführerin von ihrem Vorgesetzten an die Rechtsöffnungsverhandlung vom 9. Dezember 2009 begleitet und diese Abwesenheit als Arbeitszeit deklariert worden sei. Allerdings sei festzustellen, dass die Beschwerdeführerin per 6. September 2010 rund 29 Überstunden habe ausweisen können, womit es ihr ein Leichtes gewesen wäre, diese Zeit der Abwesenheit mit den Überstunden zu verrechnen. Was den Lohnanspruch betreffe, so habe die Beschwerdeführerin nach Art. 4 PG in Verbindung mit Art. 337c Abs. 1 OR Anspruch auf Ersatz dessen, was sie verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt worden wäre. Vorliegend wäre eine ordentliche Kündigung auf den 31. Dezember 2010 möglich gewesen (dreimonatige Kündigungsfrist). Sie beanspruche eine Lohnzahlung von Fr. 11'504.90 und den Anteil am

13. Monatslohn von Fr. 912.--, total also Fr. 12'416.90. Bei den Überstunden seien deren 29 Stunden ausgewiesen, woraus zusätzlich eine Entschädigung von Fr. 381.80 resultiere. Bei der Pönalentschädigung gelte es zu berücksichtigen, dass die fristlose Kündigung nach rund 1 ½ Jahren unbescholtener Tätigkeit einen massiven Eingriff in die Persönlichkeitsrechte darstelle. Auch die breite Berichterstattung in den Medien habe sie sowohl persönlich wie beruflich diffamiert. Hinzu komme, dass die Beschwerdeführerin als alleinerziehende Mutter nun ohne Erwerbseinkommen sowohl für ihren als auch für den Unterhalt der Tochter

aufzukommen habe. In Anbetracht all dessen erscheine eine Pönalentschädigung von 12 Monatslöhnen (= Fr. 37'812.--) als gerechtfertigt. Der Gesamtanspruch der Beschwerdeführerin belaufe sie damit total auf Fr. 50'610.70 (Fr. 12'416.90 + Fr. 381.80 + Fr. 37'812.--). Dieser Betrag gehe voll zu Lasten des Arbeitgebers bzw. des Kreisamtes ... c) In der Vernehmlassung beantragte das Kreisamt ... die kostenfällige Abweisung der Beschwerde. Der Einwand der Nichtigkeit der angefochtenen Verfügung sei unbegründet. Vorliegend sei eine administrative Entlassung erfolgt, welche zulässig sei, wenn neben den disziplinarisch relevanten Vorwürfen genügende Gründe vorlägen, die eine administrative Entlassung rechtfertigten. Das sei vorliegend der Fall. Mit ihrem Verhalten habe die Beschwerdeführerin gezeigt, dass sie mit der Verantwortung, welche sie als Sachbearbeiterin beim Betreibungsamt mit Zugriff zu öffentlichen Geldern innegehabt habe, nicht habe umgehen können. Die Beschwerdeführerin habe einerseits das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber zerstört und andererseits aufgezeigt, dass sie nicht mehr im Stande sei, ihre vertraglichen Pflichten (korrekte Amtsführung/Treuepflichten) zu erfüllen. Es liege demnach nicht eine disziplinarische, sondern eine administrative Entlassung vor. Die fristlose Entlassung sei gestützt auf Art. 10 PG erfolgt. Dafür sei das Vorliegen eines wichtigen Grundes erforderlich, welcher die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses für die kündigende Partei unzumutbar mache. Das sei etwa dann der Fall, wenn durch den Kündigungsgrund das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien derart zerstört sei, dass ein gedeihliches Zusammenarbeiten nicht mehr zu erwarten sei und daher die sofortige und fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses als einziger Ausweg erscheine. Die Beschwerdeführerin räume ein, dass die Zahlungen für sie zulasten des Betreibungsamtes ungeschickt gewesen seien und auch nicht in ihre Kompetenz und Befugnisse als Sachbearbeiterin gefallen seien. Sie räume auch ein, dass es nie eine schriftliche Vereinbarung über die Rückzahlung gegeben habe. Alles sei nur mündlich verabredet worden. Wäre ihrem Vorgesetzten etwas zugestossen, wäre die Rückzahlung allein von ihr abhängig gewesen. Die Beschwerdeführerin verharmlose die ganze Sache massiv. Es habe sich keineswegs um eine einmalige Angelegenheit gehandelt; denn innerhalb eines Jahres wären zehnmal Zahlungen

vorgenommen worden. Die Beschwerdeführerin habe es auch unterlassen, das Kreisamt oder die Revisoren zu orientieren. Die Rückzahlung durch die Beschwerdeführerin habe zudem als sehr unsicher gelten müssen, da sie offenbar nicht einmal in der Lage gewesen sei, die anfänglich sehr tiefen Gebühren selbst zu bezahlen. Auch das Argument, die Rückzahlung sei ja erfolgt, so dass für das Betreibungsamt kein Schaden entstanden sei, erweise sich nicht als hilfreich; denn die Rückzahlung sei erst erfolgt, als die ganze Sache aufgedeckt worden sei. Es komme hinzu, dass der Vorgesetzte die Beschwerdeführerin an eine private Gerichtsverhandlung begleitet, sie diese Zeit jedoch als Arbeitszeit deklariert habe. Diese Verhaltensweisen seien mit einer korrekten Stellenausübung nicht vereinbar

und verstiesen gegen die öffentlichen Interessen jedes Amtes. Da die fristlose Kündigung gerechtfertigt gewesen sei, bestünden keine weiteren Lohnansprüche mehr und auch kein Anspruch auf eine Pönalentschädigung. Was die Überstunden betreffe, habe das Kreisamt in seiner Abrechnung vom

E. 16

November 2010 entgegenkommenderweise 20.25 Überstunden anerkannt. Davon habe das Kreisamt aber noch die halbtägige Abwesenheit für die Rechtsöffnungsverhandlung in Abzug gebracht. Die restlichen Überstunden seien anerkannt worden und (umgewandelt in zwei Arbeitstage) zum Ferienguthaben von -6.5 Tagen geschlagen worden, so dass ein neues, negatives Guthaben von -4.5 Ferientagen per 7. September 2010 resultiert habe. Die Überstundenforderung der Beschwerdeführerin sei deshalb zu Unrecht erfolgt. Selbst wenn das Gericht aber zum Schluss kommen sollte, dass die fristlose Kündigung tatsächlich nicht gerechtfertigt gewesen sei, wäre wegen Mitverschuldens der Arbeitnehmerin höchstens eine Pönalentschädigung von einem Monatslohn gerechtfertigt. d) Der zweite Schriftenwechsel brachte keine wesentlichen neuen Gesichtspunkte hervor. Das Gericht zieht in Erwägung: 1. a) Anfechtungsobjekte sind einerseits die Verfügung vom 7. September 2010 des Beschwerdegegners betreffend sofortiger Freistellung von der Arbeit und vorsorglicher Einstellung der Lohnzahlung (Beschwerdeverfahren U 10 107) und andererseits die fristlose Kündigung vom 19. Oktober 2010 (durch den

Kreispräsidenten) betreffend sofortiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Beschwerdeführerin (Klageverfahren U 10 122). Es gilt dabei die Vorgehensweise der Vorinstanz (formell) und die Rechtmässigkeit der ausgesprochenen Sanktionsmassnahmen (materiell) zu klären. b) Zuerst ist im Hinblick auf das durchgeführte Beweisverfahren klarzustellen, dass die Parteien verschiedene Zeugen aufgerufen und zur gerichtlichen Einvernahme anboten haben. Dies geschah im Zusammenhang mit den diversen Diffamierungsvorwürfen und bezüglich der beanstandeten Zahlungen aus der Betreuungskasse. Das zuständige Gericht ist nach Prüfung der Aktenlage aber zur Ansicht gelangt, dass eine Einvernahme der offerierten Zeugen nicht angezeigt oder für die Entscheidungsfindung zielführend gewesen wäre, weshalb darauf verzichtet wurde. Soweit sich die angerufenen Zeugen zu den Verleumdungen hätten äussern bzw. diese in Zweifel hätten ziehen sollen, ist darauf hinzuweisen, dass diese Vorwürfe – einer systematischen und auf Dauer angelegten Erniedrigung durch den Beschwerdegegner – für die Begründetheit der fristlosen Entlassung ohne Bedeutung sind. Soweit die Zeugen zu gewissen Details der beanstandeten Zahlungen hätten Stellung nehmen sollen, gilt es festzuhalten, dass der wesentliche und somit fallrelevante Sachverhalt allseits unbestritten geblieben ist. Kommt noch hinzu, dass die Aussagen der beiden Beschwerdeführer (vgl. Parallelfall U 10 106 + 123) als Zeugen im jeweils anderen Streitfall zum vornherein nicht geeignet gewesen wären, ein unabhängiges und zuverlässiges Zeugnis der tatsächlichen Geschehnisse abzulegen. Unter diesen Vorzeichen (keine Beweiskraft wegen fehlenden Beweiswerts und mangelhafter Neutralität) durfte hier deshalb auf die offerierten Zeugeneinvernahmen verzichtet werden. c) Zum Antrag der Nichtigkeitserklärung der angefochtenen Verfügungen infolge (sachlicher/funktionaler) Unzuständigkeit des Beschwerdegegners gilt es festzuhalten, dass sich dieser Antrag bzw. ein solcher Verfahrenseinwand offensichtlich als unbegründet erweist. Entgegen der Annahme der Beschwerdeführerin handelt es sich vorliegend nicht um eine disziplinarische Entlassung resp. eine aufsichtsrechtliche Sanktionsmassnahme, sondern um

eine rein arbeitsrechtliche Streitigkeit, wofür der Arbeitgeber, hier also ausschliesslich der Beschwerdegegner, zuständig und verantwortlich ist. Die angefochtenen Verfügungen stützen sich denn auch nicht auf irgendwelche disziplinarischen oder aufsichtsrechtlichen Vorschriften ab, sondern werden mit Art. 10 des kantonalen Personalgesetzes (PG) begründet, welcher repräsentativ für alle Arten einer administrativen Kündigung bei öffentlichrechtlichen Dienstverhältnissen steht. Von einer Nichtigkeit der angefochtenen Verfügungen kann hier somit keine Rede sein. 2. a) In materieller Hinsicht gilt es speziell auf Art. 68 PG hinzuweisen. Gemäss dieser Sondervorschrift kann ein Entscheid (Verfügung) auch bloss vorläufig gefällt werden, sofern ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Gewährung des rechtlichen Gehörs ist sobald wie möglich nachzuholen. Die Freistellung von der Arbeitsleistung und der Entscheid über die weitere Lohnzahlung sind in Art. 14 PG nur für den Fall der ordentlichen Kündigung (Art. 9 PG) sowie den Fall der vertraglichen Aufhebung im beidseitigen Einverständnis (Art. 13 PG) geregelt. Von einer fristlosen Kündigung ist in Art. 14 PG nicht die Rede. In diesem Fall kommt deshalb Art. 68 PG zum Tragen. Angesprochen ist damit die Besonderheit des öffentlichen Dienstrechts, bei welchem – im Unterschied zum privatrechtlichen Arbeitsrecht – selbst eine fristlose Entlassung nicht endgültig verfügt werden darf, bevor dem Betroffenen nicht das rechtliche Gehör gewährt worden ist. Hier ermöglicht es aber Art. 68 PG, dass ein sofortiger Entscheid zumindest vorläufig getroffen wird. Die Voraussetzung dafür ist gemäss der zitierten Vorschrift, dass für eine solche vorläufige Regelung ein öffentliches Interesse besteht. Im Weiteren wird die vorläufige Freistellung und die vorläufige LohnEinstellung in der Regel aber nur dann haltbar sein, wenn sich die fristlose Entlassung schliesslich auch als begründet und gerechtfertigt erweist. b) Der Beschwerdegegner begründet die Freistellung samt LohnEinstellung und auch die spätere fristlose Auflösung damit, dass die Beschwerdeführerin mit ihrem Verhalten das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber zerstört habe. Nun ist klar, dass ein intaktes Vertrauensverhältnis in jedem Arbeitsverhältnis entscheidende Basis für eine erspriessliche Zusammenarbeit bildet. Das

muss umso mehr im Falle einer Verwaltungsangestellten gelten, die staatliche Funktionen ausübt und der im Umgang mit privaten und öffentlichen Geldern höchste Verantwortung und Vertrauenswürdigkeit zukommt. Damit ist davon auszugehen, dass die verfügte Freistellung und die vorläufige LohnEinstellung ohne weiteres im öffentlichen Interesse liegen, sofern die Voraussetzungen für eine fristlose Entlassung als gegeben betrachtet werden. Wie im Folgenden noch zu zeigen sein wird, sind diese Voraussetzungen hier einwandfrei erfüllt worden, so dass sich auch die Freistellung von der Arbeit und die vorläufige LohnEinstellung als begründet, verhältnismässig und gerechtfertigt erweisen. 3. a) Nach Art. 10 PG kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund jederzeit von beiden Vertragsparteien fristlos aufgelöst werden (Abs. 1). Wichtig ist jeder Grund, welcher die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die kündigende Vertragspartei unzumutbar macht (Abs. 2). Für die erforderliche Begründetheit der fristlosen Kündigungen im Oktober 2010 ist im konkreten Fall unbestritten das zitierte Personalgesetz (PG) massgebend. b) Vorliegend ist in tatsächlicher Hinsicht erstellt, dass die Beschwerdeführerin insgesamt 11 Zahlungen durch ihren Vorgesetzten (Herrn ...) zu Lasten des Kontos des Betriebsamtes ... initiierte und ausführen liess. Sie hat dies ohne den Abschluss einer schriftlichen Rückzahlungsvereinbarung gemacht und ohne vorgängig das Kreisamt, den Kreisrat oder den Revisor zu informieren. Im Weiteren wurden diese illegalen Zahlungen so verbucht, dass die Zweckbestimmung der Zahlungen nicht erkennbar war. Diese

Geschäftsabwicklung erscheint umso problematischer, als die unregistrierten Zahlungen über eine längere Zeitspanne (12 Monate) und mit zunehmender Intensität (zuletzt: Fr. 4'500.--) erfolgten, obschon die Empfängerin des Geldes offensichtlich nicht in der Lage gewesen wäre, diese Schulden bei Bedarf (im Notfall) unverzüglich aus eigener Kraft wieder zurückzuerstatten. Für das Gericht besteht daher kein Zweifel, dass ein solches Verhalten der Beschwerdeführerin – welche erst seit April 2009 beim Betreibungsamt angestellt war - in höchstem Masse treuwidrig war und ihr Fehlverhalten durchaus geeignet war, das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber komplett

zu zerstören. Gerade in einem finanziell sensiblen Amt, bei dem der Umgang mit eigenem, anvertrautem wie auch fremden Geld besonders heikel ist, vertragen sich pekuniäre Unregelmässigkeit nicht mit der Würde und dem Ansehen dieser öffentlichen Amtsstelle. Daran ändert auch nichts, dass seitens der Beschwerdeführerin keine Bereicherungsabsicht bestanden hat und dem Kreisamt schlussendlich kein Schaden – einmal abgesehen davon, dass die Rückzahlung am 30. August 2010 zinslos erfolgte - entstanden ist. Zerstört wurde durch dieses treuwidrige Vorgehen der Beschwerdeführerin nicht nur das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber, ramponiert wurde dadurch auch generell der Ruf und die Glaubwürdigkeit des Betreibungsamtes in der Bevölkerung. Aus dem Gesagten ergibt sich, dass für das Kreisamt tatsächlich ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung nach Art. 10 Abs. 2 PG bestand; denn es war dem Kreisamt unter diesen Umständen nicht mehr zumutbar, die Beschwerdeführerin trotz der festgestellten Verfehlungen noch einige Monate weiterzubeschäftigen und somit den aufgedeckten Vertrauensbruch länger als absolut nötig zu dulden. 4. a) Zusammengefasst steht fest, dass sowohl die Freistellung von der Arbeit samt vorsorglicher Einstellung der Lohnzahlung im September 2010 als auch die fristlose Kündigung im Oktober 2010 rechtmässig waren. Die dagegen erhobenen Beschwerden und die Klage sind daher abzuweisen. b) Bei diesem Ausgang des Verfahrens werden die Gerichtskosten gestützt auf Art. 73 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRG) vollumfänglich der Beschwerdeführerin bzw. der Klägerin auferlegt. Eine aussergerichtliche Entschädigung steht dem Beschwerdegegner bzw. dem Beklagten nicht zu, da dieser lediglich in seinem amtlichen Wirkungskreis obsiegte (Art. 78 Abs. 2 VRG). Demnach erkennt das Gericht: 1. Die Beschwerden und die Klage werden abgewiesen.

2. Die Gerichtskosten, bestehend - aus einer Staatsgebühr von Fr. 1'500.-- - und den Kanzleiauslagen von Fr. 338.-- zusammen Fr. 1'838.-- gehen zulasten von ... und sind innert 30 Tagen seit Zustellung dieses Entscheids an die Finanzverwaltung des Kantons Graubünden, Chur, zu bezahlen. Die dagegen an das Bundesgericht erhobene Beschwerde wurde am 12. März 2012 abgewiesen (8C_810/2011).

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