

SO_GERICHTE VWBES.2022.188 vom 7. Februar 2023

SO Obergericht, 2023-02-07, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VWBES.2022.188_d20230207

FR: SO_GERICHTE VWBES.2022.188 du 7 février 2023

IT: SO_GERICHTE VWBES.2022.188 del 7 febbraio 2023

Regeste

fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses

Erwägungen

E. 1

B.____ war seit dem 1. Januar 2017 im Umfang von 100 % als Assistentin Gemeindepräsidium/Administration öffentlich-rechtlich bei der Einwohnergemeinde A.____ angestellt.

E. 2

Mit Verfügung vom 20. September 2021 löste die Einwohnergemeinde A.____ das Anstellungsverhältnis mit B.____ unter Einhaltung der Kündigungsfrist von drei Monaten per 31. Dezember 2021 auf (Dispositiv-Ziffer 1) und stellte sie bis zum Ablauf der Kündigungsfrist frei (Dispositiv-Ziffer 2). Einer allfälligen Beschwerde wurde die aufschiebende Wirkung entzogen (Dispositiv-Ziffer 3). Die dagegen erhobene Beschwerde von B.____ hiess das Volkswirtschaftsdepartement mit Verfügung vom 27. April 2022 gut und stellte fest, dass die Kündigung des Anstellungsverhältnisses vom 20. September 2021 nichtig sei und auferlegte der Einwohnergemeinde die Verfahrenskosten in der Höhe von CHF 2'000.00.

E. 3

Mit Schreiben der Einwohnergemeinde vom 7. Dezember 2021 mit dem Betreff «Mitteilungsfristlose Kündigung des Anstellungsverhältnisses i.S. B.____, []; Gewährung des rechtlichen Gehörs» wurde B.____ mitgeteilt, dass eine fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses vorgesehen sei. B.____ erhielt die Gelegenheit, sich bis am 13. Dezember 2021 in der Sache zu äussern.

E. 3.1

Gemäss § 76 DGO kann das Dienstverhältnis jederzeit von Beamten oder Angestellten sowie von der Gemeinde aus wichtigen Gründen mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden (Abs. 1). Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar erscheint (Abs. 2). Will die Gemeinde das Dienstverhältnis von Beamten auflösen, richtet sich das Verfahren sinngemäss nach demjenigen für eine disziplinarische Entlassung (Abs. 3). Gemäss § 80 DGO gilt als subsidiäres Recht das Obligationenrecht. Entsprechend kann zur Auslegung von § 76 DGO die Rechtsprechung zu Art. 337 und 337c Obligationenrecht (OR, SR 220) beigezogen werden.

E. 3.2

Nach der Rechtsprechung zu Art. 337 OR ist eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist, und andererseits auch tatsächlich dazu geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein. Zu berücksichtigen ist sodann auch die verbleibende Zeit bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab (BGE 142 III 579 E. 4.2 m.H.).

E. 3.3

Wenn die ordentliche Kündigung bereits ausgesprochen ist, sind an eine fristlose Entlassung erhöhte Ansprüche zu stellen. Hat ein Arbeitgeber auf die weiteren Dienste des Arbeitnehmers verzichtet (sog. Freistellung), so ist der Fall recht selten, dass er während der Kündigungsfrist noch eine fristlose Entlassung aussprechen und die Lohnzahlung einstellen kann. Unzumutbarkeit ergibt sich meist bei persönlicher Konfrontation; diese entfällt beim nicht mehr am Arbeitsort erscheinenden Arbeitnehmer. Nur wenn nach der Freistellung schwerwiegende Tatbestände, z.B. Veruntreuungen, vorkommen oder sich der freigestellte Arbeitnehmer zu krassen Illoyalitäten gegen den bisherigen Arbeitgeber hinreissen lässt, kann nachträglich die fristlose Entlassung ausgesprochen werden (vgl. Ullin Streiff/Adrian von Känel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 - 362 OR, 7. Auflage, Zürich/Basel/Genf, 2012, N2 zu Art. 337 m.H.).

E. 3.4

Die fristlose Entlassung ist ein Notventil und als solches stets zurückhaltend zu handhaben. Wie bei allen Dauerschuldverhältnissen muss ein solches Notventil aber zum Schutz der Persönlichkeit bestehen. Das Bundesgericht zeigt den Ausnahmecharakter der fristlosen Kündigung an, indem es vom «einzigsten Ausweg» spricht (BGE 116 II 142, E. 5c). und ihre Anwendung nur mit «grosser Zurückhaltung», «de manière restrictive» billigt (statt vieler BGE 130 III 28, E. 4.1, 129 III 380, E. 2.1). Darum wird in der Mehrzahl der Streitfälle, in denen sich eine Partei auf wichtige Gründe beruft, die Rechtfertigung der fristlosen Auflösung verneint (Streiff/von Känel/Rudolf, a.a.O., N3 zu Art. 337 m.w.H.).

E. 3.5

Die fristlose Entlassung ist im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis für die kündigende Partei mit höheren Risiken verbunden als im Privatrecht, und zwar einerseits wegen den formellen Anforderungen an eine rechtmässige fristlose Entlassung und andererseits wegen den Folgen einer formell oder materiell widerrechtlichen fristlosen Entlassung für den Arbeitgeber und damit die öffentliche Hand. Daraus folgt, dass dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber eine längere Reaktionszeit zuzubilligen ist, damit er die Verfahrensvorschriften einhalten und den die Kündigung begründenden Sachverhalt abklären und nachweisen kann, bevor er die Kündigung ausspricht. Hingegen kann auch dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber nicht zugestanden werden, das Verfahren längere Zeit ruhen zu lassen, beziehungsweise den Arbeitnehmer nicht über die Überprüfung des Arbeitsverhältnisses zu informieren. Während im Zivilrecht eine fristlose Kündigung in der Regel innert weniger Arbeitstage auszusprechen ist und eine längere Frist nur zugestanden wird, sofern

praktische Erfordernisse des Alltags- und Wirtschaftslebens dies als berechtigt erscheinen lassen, vermögen im öffentlichen Personalrecht weitere sachliche Gründe (z.B. rechtliches Gehör, Verfahrensvorschriften) ein längeres Zuwarten zu rechtfertigen (Urteil des Bundesgerichts 8C_492/2020 vom 19. Februar 2021, E 7.2.1).

4. Hinsichtlich der Umstände der streitgegenständlichen fristlosen Kündigung ergibt sich aus den Akten Folgendes:

E. 4

Mit Schreiben vom 13. Dezember 2021 nahm B.____, v.d. Rechtsanwalt Adrian Keller, Stellung. In der Folge löste die Einwohnergemeinde A.____ mit Verfügung vom 15. Dezember 2021 das Anstellungsverhältnis mit B.____ aus wichtigen Gründen mit sofortiger Wirkung (fristlos) auf und entzog einer allfälligen Beschwerde die aufschiebende Wirkung.

E. 4.1

Mit Verfügung vom 20. September 2021 wurde das Anstellungsverhältnis mit B.____ unter Einhaltung der Kündigungsfrist von drei Monaten per 31. Dezember 2021 aufgelöst und B.____ freigestellt. Begründet wurde die Kündigung zusammengefasst mit mangelhaftem Verhalten und ungenügender Arbeitsleistung trotz eingeräumter Bewährungsfrist, wobei mehrere konkrete Vorkommnisse aufgeführt wurden. Zwei Verwarnungen (17. März 2021 und 18. Mai 2021) wurden vorgängig ausgesprochen. Gegen die verfügte Kündigung wandte sich B.____ an das Volkswirtschaftsdepartement, welches die Beschwerde am 27. April 2022 guthiess und feststellte, dass die Kündigung des Anstellungsverhältnisses vom 20. September 2021 nichtig sei. Zur Begründung wurde ausgeführt, die Kündigung sei innerhalb der 90-tägigen Sperrfrist wegen Krankheit erklärt worden.

E. 4.2

Was die anschliessende fristlose Entlassung betrifft, wird in der Verfügung vom 15. Dezember 2021 von der Gemeinde im Wesentlichen ausgeführt, aufgrund eines Kontaktes mit ihrer Versicherungsbrokerin hätten sie am 2. Dezember 2021 feststellen müssen, dass B.____ am 13. September 2021 eigenmächtig eine Krankmeldung an ihre Kollektiv-Krankentaggeld-Versicherung «[]» vorgenommen habe. Dies, obwohl sie bereits seit 27. August 2021 gemäss Arzteugnis zu 100 % arbeitsunfähig sei und somit für ihre Arbeitgeberin keine Arbeiten erledigen könne und der Kontakt mit ihren Versicherern nicht zu ihren Aufgaben gehöre. Mit Schreiben vom 7. Dezember 2021 habe man B.____ mitgeteilt, dass sie aus Sicht der Gemeinde mit diesem Vorgehen ihre Kompetenzen überschritten und das bereits erschütterte Vertrauen in ihre Loyalität damit unwiderruflich zerstört habe. Zur aufgrund dieses Vorkommnisses ins Auge gefassten fristlosen Kündigung habe man B.____ das rechtliche Gehör gewährt. Nachdem B.____ am 26. August 2021 eröffnet worden sei, dass die ordentliche Kündigung ihres Anstellungsverhältnisses ins Auge gefasst werde und ihr das rechtliche Gehör gewährt worden sei, habe sie sich unverzüglich zu 100 % arbeitsunfähig erklären lassen. Dass sie am 13. September 2021 die Krankmeldung beim Taggeldversicherer «[]» ohne Rücksprache mit ihrer Arbeitgeberin eigenmächtig vorgenommen habe, habe ihre Kompetenzen überschritten. Dies könne nicht mit einer angeblichen Empfehlung der Mitarbeiterin der Taggeldversicherung gerechtfertigt werden. Das direkte Forderungsrecht gegenüber der Krankentaggeldversicherung rechtfertige nicht, dass sie die Bereichsleiterin Personal ihrer Arbeitgeberin, welche für die Krankmeldung zuständig gewesen sei, übergangen habe. Es treffe zu, dass B.____ am

28. September 2021 an eine Mitarbeiterin der Krankentaggeldversicherung «[]» eine E-Mail geschickt und dem Verwaltungsleiter ihrer Arbeitgeberin eine Kopie dieser E-Mail habe zukommen lassen. In dieser E-Mail gehe es aber lediglich um die Übermittlung von Arztzeugnissen, ohne dass eine Referenznummer aufgeführt worden sei. Aufgrund einer Referenznummer wäre ihrer Arbeitgeberin die Unstimmigkeit sicher aufgefallen. Nachdem B.____ diese jedoch geflissentlich weggelassen habe, habe die Arbeitgeberin davon ausgehen müssen, die Übermittlung erfolge im Rahmen des für B.____ bereits bestehenden Dossiers Nr. []. Entdeckt worden sei die Unstimmigkeit durch eine Nachfrage der Versicherungsbrokerin [] vom 2. Dezember 2021 an die Bereichsleiterin Personal, in welchem sie von einer «zweiten Anmeldung» geschrieben habe mit einer Dossiernummer []. Die Bereichsleiterin Personal sei aufgrund dieser E-Mail der Angelegenheit nachgegangen und habe feststellen müssen, dass sich B.____ am 13. September 2021 eigenmächtig und ohne Rücksprache mit ihr als «neuen Fall» bei der Krankentaggeldversicherung angemeldet habe. In dieser Anmeldung habe sie zudem unkorrekte Angaben zu ihrem Lohn gemacht, indem unter der Rubrik «Gratifikation/13. Monatslohn» CHF 2'344.00 pro Monat statt pro Jahr eingetragen worden sei. Da B.____ in ihrer E-Mail vom 28. September 2021 an die Krankentaggeldversicherung keine Dossiernummer erwähnt habe, habe die Arbeitgeberin die Unstimmigkeiten in diesem Zeitpunkt nicht entdecken können, zumal sie lediglich Arztzeugnisse weitergeleitet habe. Die Entdeckung sei erst am 2. Dezember 2021 erfolgt, worauf die Arbeitgeberin unverzüglich gehandelt und ihr das rechtliche Gehör gewährt habe. Von einer verspäteten fristlosen Kündigung könne somit nicht die Rede sein. Durch ihr eigenmächtiges und mit der Arbeitgeberin nicht abgesprochenes Handeln habe B.____ nicht nur ihre Kompetenzen überschritten, sondern auch Umtriebe verursacht und aufgrund ihrer falschen Angaben zum Lohn einen Rückforderungsanspruch der Krankentaggeldversicherung entstehen lassen. Mit ihrem Vorgehen habe sie die Bereichsleiterin Personal und damit ihre Arbeitgeberin hintergangen. Unter diesen Voraussetzungen sei eine Fortführung des Anstellungsverhältnisses für die Gemeinde nicht mehr zumutbar, auch nicht bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist, zumal B.____ mit der Anfechtung der ordentlichen Kündigung vom 20. September 2021 die Feststellung der Nichtigkeit der betreffenden Kündigung unter Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses beantragt habe. Aus den dargelegten Erwägungen sei die Vertrauenswürdigkeit von B.____ vollends dahingefallen. In Anwendung von § 76 DGO löse die Gemeinde das Anstellungsverhältnis mit B.____ aus wichtigen Gründen mit sofortiger Wirkung auf.

5. Die Vorinstanz führte aus, aus der aktuellen Stellenbeschreibung mit Gültigkeit ab 1. März 2016 ergebe sich, dass die Fachverantwortung Personaladministration mit zentraler Bearbeitung betrieblicher Personalangelegenheiten, worin auch «Unfall und Krankheit an Versicherungen melden» mitumfasst sei, zu den Hauptaufgaben von B.____ im Unterstützungsprozess gehöre. Es sei nicht ersichtlich, dass der Gemeinderat die Stellenbeschreibung von B.____ per 1. März 2021 geändert und ihr Aufgaben im Bereich Personalangelegenheiten entzogen hätte. Somit könne keine Missachtung von Weisungen vorliegen, da die Meldung von Unfall und Krankheit an Versicherungen gemäss aktuell gültigem Stellenbeschrieb von B.____ zu deren Aufgaben gehöre. Die Information des Gemeindepräsidenten im Dezember 2020, dass ab 1. März 2021 die neu geschaffene Funktion Bereichsleiterin Personal die erste Anlaufstelle für alle personellen Anliegen sei, ändere daran nichts, da es nicht in der (alleinigen) Kompetenz des Gemeindepräsidenten, sondern in derjenigen des (Gesamt-) Gemeinderates liege, die Stellenbeschriebe zu ändern

und somit neue Aufgaben zuzuweisen oder bestehende zu entziehen.

E. 5

Die dagegen erhobene Beschwerde von B.____ hiess das Volkswirtschaftsdepartement mit Verfügung vom 27. April 2022 gut: Es hob die Verfügung der Einwohnergemeinde A.____ vom 15. Dezember 2021 auf und auferlegte der Einwohnergemeinde die Verfahrenskosten in der Höhe von CHF 2'000.00 sowie eine Parteientschädigung an B.____ von CHF 2'500.00 (inkl. Auslagen und MWST).

E. 5.1

Mit E-Mail des damaligen Gemeindepräsidenten vom 3. Dezember 2020 betreffend Neuorganisation der Verwaltungsstrukturen wurde allen Mitarbeitenden namentlich mitgeteilt, dass ab 1. März 2021 eine neue Bereichsleiterin Personalwesen sämtlichen Abteilungsleitern in fachlichen und rechtlichen Personalfragen zur Verfügung stehen und zudem erste Anlaufstelle für personelle Anliegen des gesamten Verwaltungspersonals sein wird. Die Vorinstanz verkennt mit ihrer Argumentation, dass der Gemeindepräsident der Vorgesetzte von B.____ und ihr gegenüber weisungsbefugt ist. Es mag zutreffen, dass die am 13. September 2021 vorgenommene Krankmeldung bei der Krankentaggeldversicherung mit Blick auf die aktenkundige Stellenbeschreibung früher zum Aufgabenbereich von B.____ gehört hat. Aufgrund der nachvollziehbaren Ausführungen der Beschwerdeführerin ist aber davon auszugehen, dass B.____ spätestens seit 1. März 2021 für derartige personelle Anliegen nicht mehr zuständig war, auch wenn eine aktuelle Kompetenzumschreibung im Personaldossier nicht vorliegt. Sodann war B.____ im betreffenden Zeitpunkt zu 100 % arbeitsunfähig. Auch aus diesem Grund überzeugen die Ausführungen der Vorinstanz nicht. Soweit die Vorinstanz im Sinne einer Eventualbegründung indes festhält, die Krankmeldung in eigener Sache stelle keinen wichtigen Grund für eine fristlose Auflösung des Dienstverhältnisses dar, ist ihr hingegen zuzustimmen.

E. 5.2

B.____ arbeitet seit dem Jahr 2017 bei der Beschwerdeführerin, wobei gemäss Personaldossier zahlreiche gesundheitsbedingte Absenzen aktenkundig sind. Das Verhalten und die Arbeitsleistung von B.____ gaben sodann seit Längerem vermehrt zu Beanstandungen Anlass. Schliesslich wurde B.____ am 17. März 2021 und ein zweites Mal am 18. Mai 2021 von der Beschwerdeführerin verwarnt. Auf die konkreten Vorfälle und vorgeworfenen Verfehlungen ist hier nicht weiter einzugehen. Aufgrund der Akten ist jedenfalls von einer spannungsgeladenen Situation auszugehen. Mit Verfügung vom 20. September 2021 löste die Beschwerdeführerin das Anstellungsverhältnis mit B.____ unter Einhaltung der Kündigungsfrist von drei Monaten per 31. Dezember 2021 schliesslich auf und stellte sie bis zum Ablauf der Kündigungsfrist frei. Somit stand im Zeitpunkt der fristlosen Kündigung fest, dass die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis mit B.____ ohnehin nicht mehr fortführen wollte und auf deren Arbeitsleistung während der Kündigungsfrist verzichtete. Zu bedenken ist, dass die fristlose Kündigung knapp zwei Wochen vor Ende der ordentlichen Kündigungsfrist und während der Freistellung erfolgte. Beweggrund für die fristlose Kündigung war vermutlich nicht allein das B.____ vorgeworfene Fehlverhalten, sondern auch die Tatsache, dass diese bezüglich der am 20. September 2021 ausgesprochenen ordentlichen Kündigung den Rechtsmittelweg beschritt. So äusserte sich die Beschwerdeführerin in der Kündigungsverfügung vom 15. Dezember 2021 dahingehend, die Fortführung des Anstellungsverhältnisses sei nicht

mehr zumutbar, zumal B.____ mit der Anfechtung der ordentlichen Kündigung die Feststellung der Nichtigkeit der betreffenden Kündigung unter Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses beantragt habe. Fest steht jedenfalls, dass die Begründung der fristlosen Kündigung ■ insbesondere die von B.____ vorgenommenen Krankmeldung und die in diesem Zusammenhang erfolgte falsche Angabe im Formular ■ nicht ausreicht, um die hohen Voraussetzungen, die an eine fristlose Kündigung gestellt werden, zu erfüllen.

E. 5.3

Die fristlose Kündigung erweist sich auch als verspätet: Im Rahmen des Beschwerdeverfahrens betreffend die ordentliche Kündigung wurden der Gemeinde mit der Beschwerde von B.____ vom 1. Oktober 2021 zwei Schreiben der Krankentaggeldversicherung zur Kenntnis gebracht (Urkunde 6), was die Gemeinde im vorliegenden Rechtsmittelverfahren eingesteht. Aus dem zweiten Schreiben vom 13. September 2021 geht eindeutig hervor, dass sich B.____ beim Taggeldversicherer angemeldet hat. Das die fristlose Kündigung auslösende Ereignis war der Beschwerdeführerin mit Kenntnisnahme der Beschwerde vom 1. Oktober 2021 somit hinreichend bekannt. Zwar rechtfertigt sich bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber, wie in E. 3.5 dargestellt, namentlich aufgrund der Einhaltung bestimmter Verfahrensvorschriften, eine weniger strenge Handhabung der Reaktionsfrist als bei einem privaten Arbeitgeber. Dass die Anmeldung bei der Krankentaggeldversicherung bei der vorliegenden Sachlage von der Beschwerdeführerin erst am 2. Dezember 2021 entdeckt worden sein soll, ist nicht nachvollziehbar. Der Beschwerdeführerin gelingt es jedenfalls nicht, die Rechtzeitigkeit der fristlosen Kündigung zu beweisen.

6. Zusammenfassend ergibt sich, dass die von der Beschwerdeführerin angeführte Begründung der fristlosen Kündigung den Anforderungen an den wichtigen Grund i.S.v. § 76 DGO nicht entspricht und die fristlose Kündigung auch verspätet erfolgte. Demnach erweist sich die fristlose Kündigung als rechtswidrig.

E. 6

Gegen diese Verfügung wandte sich die Einwohnergemeinde A.____ (nachfolgend Beschwerdeführerin genannt), v.d. Rechtsanwältin Corinne Saner, mit Beschwerde vom 9. Mai 2022 an das Verwaltungsgericht und stellte folgende Rechtsbegehren:

E. 7

Mit Vernehmlassung vom 20. Mai 2022 schloss das Volkswirtschaftsdepartement auf vollumfängliche Abweisung der Beschwerde unter Kosten- und Entschädigungsfolgen.

E. 7.1

Was die Rechtsfolgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung betrifft, führt die Vorinstanz aus, in § 76 DGO seien die wichtigen Eckpunkte der Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen ■ nämlich die Auflösungsfrist und der Auflösungszeitpunkt («jederzeit»), die materiellen Anforderungen («wichtiger Grund») sowie bei einem Beamtenverhältnis zusätzliche formelle Anforderungen («Verfahren sinngemäss nach demjenigen für eine disziplinarische Entlassung») ■ geregelt. Seien die wesentlichen Punkte des Kündigungsverfahrens bzw. vorliegend einer Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen geregelt, bleibe kein Platz für die Anwendung von subsidiärem Recht. Das Obligationenrecht als subsidiäres Recht gelange daher vorliegend nicht zur Anwendung. Für die Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen

Gründen seien vorliegend somit einzig die entsprechenden Regelungen in der DGO massgebend. Da sich in der DGO keine eigene Regelung betreffend die spezifische Rechtsfolge bei einer allfälligen ungerechtfertigten fristlosen Auflösung des Dienstverhältnisses (z.B. eine Entschädigung) finde, sei bei einer Aufhebung der Kündigungsverfügung die Weiterbeschäftigung die Rechtsfolge. Dies, da der betroffene Arbeitnehmer so zu stellen sei, als wäre die ungerechtfertigte fristlose Auflösung nie erfolgt. Als Schlussfolgerung hält die Vorinstanz fest, die Verfügung vom 15. Dezember 2021 sei aufzuheben und B.____ sei weiterhin bei der Beschwerdeführerin angestellt.

E. 7.2

Das hier anwendbare kommunale Personalrecht äussert sich nicht zu den Rechtsfolgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung. Wie die Beschwerdeführerin zu Recht einwendet, lässt sich ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung der DGO nicht entnehmen. Die Vorinstanz übersieht schliesslich § 80 DGO, wonach das Obligationenrecht als subsidiäres Recht gilt. Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser nach Art. 337c Abs. 1 OR Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Dabei muss sich der Arbeitnehmer anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat (Art. 337c Abs. 2 OR). Darüber hinaus bestimmt Art. 337c Abs. 3 OR, dass der Richter den Arbeitgeber verpflichten kann, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt.

E. 7.3

Die Vorinstanz hat die Kündigungsverfügung aufgehoben und im Rahmen ihrer Schlussfolgerungen festgestellt, die Beschwerdegegnerin sei damit weiterhin bei der Beschwerdeführerin angestellt. Mit Blick auf die genannten Rechtsgrundlagen steht aber fest, dass die ungerechtfertigte fristlose Entlassung lediglich finanzielle Ansprüche zur Folge hat. Eine Fortsetzung der Anstellung ist nicht vorgesehen. Über allfällige finanzielle Ansprüche von B.____ ist gemäss § 48 Abs. 1 lit. a Gesetz über die Gerichtsorganisation (GO, BGS 125.12) im Klageverfahren zu entscheiden, sofern die Parteien keine Einigung finden.

E. 8

Mit Stellungnahme vom 23. Juni 2022 schloss B.____, v.d. Rechtsanwalt Adrian Keller, auf Abweisung der Beschwerde unter Kosten- und Entschädigungsfolgen.

E. 8.1

Im Ergebnis ist die Beschwerde somit im Sinne des Eventualbegehrens der Beschwerdeführerin teilweise gutzuheissen und es wird festgestellt, dass die fristlose Kündigung der Beschwerdeführerin vom 15. Dezember 2021 nicht gerechtfertigt war. Demzufolge wird der Entscheid des Volkswirtschaftsdepartements vom 27. April 2022 aufgehoben. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.

E. 8.2

Die Kosten des Verfahrens vor Verwaltungsgericht sind einschliesslich der Entscheidungsgebühr auf CHF 1■500.00 festzusetzen. Laut § 77 Verwaltungsrechtspflegegesetz (VRG, BGS 124.11) werden die Prozesskosten in

sinngemässer Anwendung der Artikel 106 -109 der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO, SR 272) auferlegt. Nach Art. 106 ZPO werden die Prozesskosten der unterliegenden Partei auferlegt (Abs. 1). Hat keine Partei vollständig obsiegt, so werden die Prozesskosten nach dem Ausgang des Verfahrens verteilt (Abs. 2). Die Beschwerde ist im Sinne des Eventualbegehrens teilweise gutzuheissen. Die Beschwerdeführerin ist folglich mit ihren Anträgen etwa zur Hälfte durchgedrungen. Die Verfahrenskosten der Vorinstanz von CHF 2'000.00 sowie diejenigen vor dem Verwaltungsgericht von CHF 1'500.00 sind daher je zur Hälfte der Beschwerdeführerin und der privaten Beschwerdegegnerin aufzuerlegen. Die Parteikosten für die Verfahren vor dem Volkswirtschaftsdepartement und dem Verwaltungsgericht werden wettgeschlagen.

Demnach wird erkannt:

1. Die Beschwerde wird teilweise gutgeheissen. Der Entscheid des Volkswirtschaftsdepartements vom 27. April 2022 wird aufgehoben.
2. Es wird festgestellt, dass die fristlose Kündigung der Einwohnergemeinde A. ___ vom 15. Dezember 2021 nicht gerechtfertigt war.
3. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.
4. Die Verfahrenskosten vor dem Volkswirtschaftsdepartement von CHF 2'000.00 werden der Einwohnergemeinde A. ___ und B. ___ je zur Hälfte auferlegt.
6. Die Parteikosten für das Verfahren vor dem Volkswirtschaftsdepartement werden wettgeschlagen.
7. Die Parteikosten für das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht werden wettgeschlagen.

Rechtsmittel: Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Eröffnung des begründeten Urteils beim Bundesgericht Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden (Adresse: 1000 Lausanne 14). Die Frist wird durch rechtzeitige Aufgabe bei der Schweizerischen Post gewahrt. Die Frist ist nicht erstreckbar. Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten. Für die weiteren Voraussetzungen sind die Bestimmungen des Bundesgerichtsgesetzes massgeblich.

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Vizepräsident

Müller

Die Gerichtsschreiberin

Gottesman

E. 9

Die Beschwerdeführerin liess sich mit Eingaben vom 18. August 2022 und 5. September 2022 nochmals vernehmen.

E. 10

Für die weiteren Ausführungen der Parteien wird auf die Akten verwiesen; soweit erforderlich, ist im Folgenden darauf einzugehen.

II.

1. Die Beschwerde ist frist- und formgerecht erhoben worden. Sie ist zulässiges Rechtsmittel und das Verwaltungsgericht zur Beurteilung zuständig (vgl. § 200 Abs. 2 Gemeindegesetz, GG, BGS 131.1). Die Einwohnergemeinde A.____ ist durch den angefochtenen Entscheid beschwert und hat als Arbeitgeberin ein schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung oder Änderung des angefochtenen Entscheids betreffend fristlose Kündigung. Auf die Beschwerde ist einzutreten.

2. Strittig ist, ob die von der Beschwerdeführerin am 15. Dezember 2021 verfügte fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtmässig ist.

3. Das Arbeitsverhältnis zwischen B.____ und der Beschwerdeführerin ist unbestritten öffentlich-rechtlicher Natur und untersteht primär der Dienst- und Gehaltsordnung (DGO) der A.____, welche per 1. Oktober 2020 in Kraft getreten ist (vgl. § 120 Abs. 1 Gemeindegesetz [GG; BGS 131.1] sowie § 2 Abs. 1 und § 4 Abs. 1 DGO).

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