

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2000.00009 vom 31. Januar 2001

ZH Verwaltungsgericht, 2001-01-31, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_PB.2000.00009](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2000.00009)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2000.00009 du 31 janvier 2001

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2000.00009 del 31 gennaio 2001

## Regeste

vorzeitige Entlassung | Der Entlassungsgrund bei einer fristlosen administrativen Entlassung kann nur im objektiv erschütterten Vertrauen liegen. Auf ein zusätzliches schuldhaftes Verhalten kann es, bei der expliziten Weigerung zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens durch den Arbeitgeber (DR.97.00004), nicht ankommen. I.c. kann unter Berücksichtigung der Verhältnismässigkeit 'nur' eine Entlassung unter Ansetzung einer angemessenen Frist vorgenommen werden. Abweisung.

## Erwägungen

### E. 4

§ 10 Abs. 2 der ab 1. Januar 1990 in Kraft stehenden Besoldungs-Verordnung der Gemeinde X legt fest, dass die Wahlbehörde das Dienstverhältnis aus wichtigen Gründen vor Ablauf der Amtsdauer auf drei Monate hin auflösen oder sofort aufheben kann. Gemäss § 10 Abs. 3 derselben Bestimmung gilt als wichtiger Grund jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der Wahlbehörde nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Damit greift die genannte Bestimmung dasjenige Kriterium auf, welches generell herangezogen wird, wenn die ausserordentliche Beendigung öffentlichrechtlicher Dienstverhältnisse zu beurteilen ist (vgl. Peter Hänni, Beendigung öffentlicher Dienstverhältnisse, in: Stellenwechsel und Entlassung, Hrsg. Thomas Geiser/Peter Münch, Basel/Frankfurt a.M. 1997, N. 6.32 f.). Ein wichtiger Grund kann vorliegen, wenn die angestellte Person ungenügende Leistungen erbringt oder durch ihr Verhalten das Arbeitsklima erheblich stört (Hänni, a.a.O., N. 6.34 mit Hinweisen). Nach der Rechtsprechung muss es sich um sachliche Gründe handeln, wozu beispielsweise gesundheitliche Probleme oder fachliches Unvermögen sowie Verhaltensweisen, welche die Vertrauenswürdigkeit beeinträchtigen, gehören (RB 1999 Nr. 163). Angesichts der inhaltlichen Offenheit und Unbestimmtheit des Kriteriums des wichtigen Grundes steht den Verwaltungsbehörden beim Entscheid über die Kündigung ein grosser Ermessens- und Beurteilungsspielraum zu, der durch das Verwaltungsgericht aufgrund seiner geringeren Sachnähe und der ihm auferlegten institutionell-funktionellen Schranken zu respektieren ist (RB 1999 Nr. 163, S. 320).

### E. 5

Der Beschwerdeführer lässt vorbringen, es seien im vorliegenden Fall die Gründe dafür gegeben, das Dienstverhältnis sofort aufzulösen. Eine administrative Entlassung, wie sie hier zur Beurteilung steht, kann mit sofortiger Wirkung, unter Ansetzung kurzer Fristen oder und Wahrung gesetzlich festgelegter Kündigungsfristen vorgenommen werden (vgl. Hänni, a.a.O., N. 6.34). Wie in zeitlicher Hinsicht die Entlassung vorzunehmen ist,

bestimmt sich insbesondere danach, in welchem Ausmass eine Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses besteht. Dabei wird dieser Begriff im öffentlichen Dienstrecht gleich verstanden wie im privaten Arbeitsrecht. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ist ein wichtiger Grund, der zur fristlosen Entlassung Anlass gibt, gegeben, wenn sich der Arbeitnehmer besonders schwere Verfehlungen hat zu schulden kommen lassen oder wenn weniger schwere Verfehlungen trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sind (vgl. BGE 116 II 145 E. 6a).

## **E. 6**

Im vorliegenden Fall fällt ins Gewicht, dass der Beschwerdeführer am 1. Juli 1997 beschlossen hat, den Beschwerdegegner per 30. September 1997 freizustellen. Dies wurde dem Beschwerdegegner am 15. Juli 1997 zur Kenntnis gebracht. In der Folge wurde dieser Beschluss aufgehoben (Beschluss vom 21. Juli 1997 [act. --, in: PB.2000. 00008]). Am 21. August 1997 liess der Beschwerdeführer mitteilen, dass nach einer erfolgten Anhörung "über eine mögliche vorzeitige Entlassung aus dem Amt" entschieden werde (Schreiben vom 21. August 1997; act. --, in: PB.2000.00008). Gestützt auf diese zeitlichen Abläufe steht somit fest, dass der Beschwerdeführer im Juli 1997 (noch) davon ausging, dass eine Entlassung unter Ansetzung einer Frist vorgenommen werden soll. Es fragt sich mithin, ob nach diesem Zeitpunkt zusätzliche Elemente auftraten, welche dazu zu führen vermögen, dass – in Abweichung der bisherigen Beschlussfassung – davon ausgegangen werden konnte, dass jedwelche Weiterführung unzumutbar ist. Der Beschwerdeführer beruft sich diesbezüglich nur darauf, dass sie erst einige Tage später vom "Abwerbungsversuch" Kenntnis erhalten habe (act. --). Selbst wenn sich der "Abwerbungsversuch" so zugetragen hat, wie er durch den Beschwerdeführer geschildert wird (vgl. dazu act. --), kann noch nicht angenommen werden, dass damit ein ausreichender Grund gesetzt wurde, die bisher in Aussicht genommene Kündigung unter Fristansetzung in eine fristlose Kündigung umwandeln zu können. Zwar wurde in der Gerichtspraxis das Vorliegen eines wichtigen Grundes bei einem Abwerbungsversuch bejaht, doch handelte es sich um einen Fall, wo eine Arbeitnehmerin eine andere Angestellte ihrer Arbeitgeberin abwarb und zum Übertritt in ein neu gegründetes Konkurrenzunternehmen bewegte (Urteil des Bundesgerichts vom 23. Januar 1992; 4C.433/1991). Von diesem Sachverhalt unterscheidet sich der vorliegende jedoch massgebend dadurch, dass nicht ein Übertritt zu einem Konkurrenzunternehmen in Frage steht. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Gemeinde ausdrücklich der Meinung ist, dass es sich bei der Entlassung um eine solche administrativer Art handelt (act. -- in PB.2000. 00008). Ein Entlassungsgrund kann deshalb nur im objektiv erschütterten Vertrauen liegen und auf ein schuldhaftes Verhalten – wie es der Tatbestand der Abwerbung voraussetzen würde – kann es nicht ankommen. Dafür hätte die Beschwerdeführerin eine disziplinarische Entlassung anordnen müssen, was sie jedoch ausdrücklich nicht getan haben will (vgl. VGr, 4. März 1998, DR.1997.00004). Deshalb ist im vorliegenden Fall davon auszugehen, dass im Nachgang zu denjenigen Abläufen, welche den Beschwerdeführer zur Absicht der Auflösung des Dienstverhältnisses während der laufenden Dienstzeit führten, keine zusätzlichen Elemente hinzutraten, welche den Beschwerdeführer dazu bringen durften, eine fristlose Entlassung vorzunehmen. Deshalb bleibt es bei dem sich in einer Gesamtwürdigung aus den Akten ergebenden Bild, dass bereits wenige Monate nach dem Antritt des Wahlverhältnisses per 1. August 1996 ernsthafte Unstimmigkeiten auftraten, wobei die Spannungen ab Beginn 1997 zunahmen. In der Folge traten zusätzliche Elemente auf, welche letztlich in einer Gesamtbetrachtung eine bis zum Ablauf der Amtsdauer weiterlaufende Beschäftigung ausschlossen. Indessen kann

noch nicht angenommen werden, dass das Vertrauensverhältnis in einem derartigen Ausmass gestört war, dass kein anderer Weg als derjenige der fristlosen Entlassung offenstand. Unter diesen Umständen darf aber unter Berücksichtigung des Verhältnismässigkeitsprinzips nur (aber immerhin) eine Entlassung unter Ansetzung einer angemessenen Frist erfolgen. Diese Frist wird in § 10 Abs. 1 der Besoldungs-Verordnung auf drei Monate festgesetzt. Indem der Bezirksrat dafürgehalten hat, im vorliegenden Fall habe der Beschwerdegegner Anspruch auf den Lohn bis 31. Dezember 1997, hat er nach dem Gesagten nicht gegen die massgebenden Normen verstossen. Die Beschwerde ist deshalb abzuweisen.

#### **E. 7**

... Demgemäss entscheidet das Verwaltungsgericht: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. ...

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