

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2016.00152 vom 21. November 2014

ZH Verwaltungsgericht, 2014-11-21, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2016.00152

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2016.00152 du 21 novembre 2014

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2016.00152 del 21 novembre 2014

Regeste

fristlose Kündigung | Es ist unzulässig, ein Anstellungsverhältnis auf den blossen Verdacht einer strafbaren Handlung hin aufzulösen. Davon zu unterscheiden ist die Kündigung, welche aufgrund eines erstellten Sachverhalts, aber unabhängig von dessen noch nicht feststehender strafrechtlicher Würdigung ausgesprochen wird (E. 3.2). Soweit die Beschwerdegegnerin 1 die fristlose Kündigung damit begründet, der Beschwerdeführer habe sich wegen sexueller Handlungen gegenüber einer Schülerin strafbar gemacht, verstösst sie gegen die Unschuldsvermutung (E. 3.3.1). Hält eine Lehrperson die gebotene körperliche Distanz zu Schülerinnen und Schülern nicht ein, kann dies eine (fristlose) Auflösung des Anstellungsverhältnisses rechtfertigen; vorausgesetzt ist jedoch, dass die Vorwürfe sich im Rahmen eines Beweisverfahrens erhärtet haben. Die Beschwerdegegnerin 1 hat entsprechende Vorwürfe nie in hinreichendem Mass untersucht, weshalb bis heute unklar ist, ob diese zutreffen (E. 3.3.2). Da der Beschwerdeführer vom Volksschulamt freigestellt worden war, erwies sich die fristlose Kündigung auch nicht als erforderlich (E. 3.3.3). Anspruch auf eine Entschädigung von drei Monatslöhnen (E. 4). Sofern das Volksschulamt im Rekurs- und Beschwerdeverfahren mitbeteiligt wurde, kann trotz fehlender Ausgangsverfügung über den Abfindungsanspruch und gegebenenfalls die Höhe der Abfindung im Rechtsmittelverfahren entschieden werden (E. 5.1). Dem Beschwerdeführer ist eine Abfindung von zehn Monatslöhnen zuzusprechen (E. 5.3). Die Beschwerdegegnerin 1 hat mit der fristlosen Auflösung des Anstellungsverhältnisses nicht eine Entlassung altershalber vereitelt (E. 6). Teilweise Gutheissung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2016.00152 Urteil der 4. Kammer vom 13. Juli 2016 Mitwirkend: Abteilungspräsident Jso Schumacher (Vorsitz), Verwaltungsrichter André Moser, Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Gerichtsschreiber Reto Häggi Furrer. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführer, gegen 1. Gemeinde C, vertreten durch die Schulpflege C, diese vertreten durch D, 2. Staat Zürich, vertreten durch Volksschulamt des Kantons Zürich, Beschwerdegegnerschaft, betreffend fristlose Kündigung, hat sich ergeben: I. A war ab dem 1. August 2011 als Primarlehrer für die Gemeinde C tätig. Am 27. September 2011 fand eine Aussprache zwischen ihm und Mitgliedern der Schulpflege statt. Dabei wurde A mit Gerüchten konfrontiert, wonach ihm bei einer früheren Anstellung Übergriffe gegenüber einer Schülerin vorgeworfen würden; er stritt die Richtigkeit dieser Vorwürfe ab. Ab dem 29. September 2011 war er arbeitsunfähig. In der Folge eröffnete das Volksschulamt eine Administrativuntersuchung, in deren Rahmen die ehemalige Schülerin von A angehört wurde; am 28. November 2011 erstattete das Volksschulamt bei der

Staatsanwaltschaft IV des Kantons Zürich sinngemäss Strafanzeige gegen A ; mit Verfügung vom 6. Januar 2012 stellte es ihn superprovisorisch vom Schuldienst an der zürcherischen Volksschule frei . Die Staatsanwaltschaft IV eröffnete am 26. April 2012 eine Strafuntersuchung gegen A wegen des Verdachts, dass jener sexuelle Handlungen mit Kindern vorgenommen habe. Mit Beschluss vom 3. September 2012 löste die Gemeinde C das Anstellungsverhältnis von A fristlos auf (Dispositiv-Ziff. 1) und beauftragte die Bildungsdirektion in Dispositiv-Ziff. 2 damit , die Lohnzahlung sofort einzustellen. II. A liess am 6. September 2012 die Bildungsdirektion darum ersuchen, zunächst superprovisorisch und anschliessend als vorsorgliche Massnahme für die Dauer des Verfahrens Dispositiv-Ziff. 2 des Beschlusses vom 3. September 2012 aufzuheben und ihm den Lohn weiterhin auszurichten; die Bildungsdirektion wies dieses Gesuch mit Verfügung vom 10. September 2012 insofern ab, als damit um superprovisorische Anordnung der Massnahme ersucht worden war. Mit Rekurs vom 8. Oktober 2012 liess A der Bildungsdirektion beantragen, unter Entschädigungsfolge sei ihm der Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist am 31. Juli 2013 nachzuzahlen, eine Entschädigung in der Höhe eines halben Jahreslohns sowie eine Abfindung in der Höhe von 14 Monatslöhnen auszurichten und als Schadenersatz ein Betrag von mindestens Fr. 257'304.05, eventualiter mindestens Fr. 216'138.40 zuzusprechen. Das Bezirksgericht F sprach A mit Urteil vom 21. November 2014 vom Vorwurf der mehrfachen sexuellen Handlungen mit Kindern sowie der versuchten Nötigung frei. Mit Verfügung vom 9. Februar 2016 wies die Bildungsdirektion den Rekurs ab. III. A liess am 16. März 2016 Beschwerde beim Verwaltungsgericht führen und beantragen, unter Entschädigungsfolge sei der Rekursentscheid aufzuheben und ihm Lohn für die Zeit vom 7. September 2012 bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist am 31. Juli 2013 im Betrag von Fr. 119'644.70, eine Entschädigung in der Höhe eines halben Jahreslohns bzw. Fr. 66'774.20, eine Abfindung in der Höhe von 14 Monatslöhnen bzw. Fr. 155'806.40 sowie Schadenersatz im Betrag von Fr. 257'304.05 zuzusprechen. Die Bildungsdirektion verzichtete am 29./30. März auf eine Vernehmlassung. Das Volksschulamt und die Gemeinde C schlossen mit Beschwerdeantworten vom 8./11. April 2016 sowie 2. Mai 2016 je auf Abweisung der Beschwerde, Letztere zusätzlich mit dem Antrag auf Zusprechung einer Parteientschädigung. A liess hierzu am 17. Mai 2016 Stellung nehmen und in diesem Rahmen sein Schadenersatzbegehren auf Fr. 186'424.90 reduzieren. Die Kammer erwägt: 1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen erstinstanzliche Rekursentscheide der Bildungsdirektion über Anordnungen einer Gemeinde etwa betreffend die fristlose Auflösung eines Anstellungsverhältnisses nach §§ 41–44 in Verbindung mit §§ 19 Abs. 1 lit. a und Abs. 3 Satz 1 sowie 19a des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) und § 10 des Lehrpersonalgesetzes vom 10. Mai 1999 (LPG, LS 412.31) zuständig. Weil auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 1.2 Der Streitwert beträgt insgesamt Fr. 599'529.35, weshalb die Angelegenheit in die Zuständigkeit der Kammer fällt (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG). 1.3 Der Beschwerdeführer hat sein Begehren um Zusprechung von Schadenersatz mit Stellungnahme vom 17. Mai 2016 von ursprünglich Fr. 257'304.05 auf neu Fr. 186'424.90 reduziert. Damit liegt im Betrag von Fr. 70'879.15 ein Teilrückzug vor, weshalb das Verfahren teilweise abzuschreiben ist. 2. 2.1 An der Volksschule tätige Lehrpersonen unterstehen gemäss § 1 Abs. 1 Satz 1 LPG diesem Gesetz. Enthält das Lehrpersonalgesetz keine ausdrückliche Regelung, richtet sich das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen nach den für das übrige Staatspersonal

anwendbaren Bestimmungen (§ 2 LPG) . Zur Zulässigkeit der fristlosen Auflösung eines Anstellungsverhältnisses enthält das Lehrpersonalgesetz keine Bestimmung. 2.2 Nach § 22 Abs. 1 Satz 1 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden, wobei jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nicht zumutbar ist, als wichtiger Grund gilt (§ 22 Abs. 2 PG). § 22 Abs. 4 Satz 1 PG verweist betreffend Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung ergänzend auf die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220). Entsprechend kann zur Auslegung von § 22 PG die Rechtsprechung zu Art. 337 und 337c OR beigezogen werden. 2.3 Die fristlose Auflösung eines Anstellungsverhältnisses seitens der arbeitgebenden Partei ist nur zulässig, wenn die geltend gemachten Vorkommnisse einerseits objektiv geeignet sind, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tief greifend zu erschüttern, dass die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses der arbeitgebenden Partei nicht zumutbar ist. Andererseits müssen sie auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, so müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (BGE 130 III 213 E. 3.1, 129 III 380 E. 2.1). Ob ein wichtiger Grund vorliegt, bestimmt sich nach den konkreten Umständen des Einzelfalls. Dabei ist unter anderem die Stellung der betroffenen Person zu berücksichtigen, namentlich ob diese eine besondere Vertrauens- oder Verantwortungsposition bekleidet (vgl. BGE 130 III 28 E. 4.1, 127 III 86 E. 2c). Für das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist auch von Bedeutung, wie lange das Arbeitsverhältnis bereits gedauert hat. So vermögen Verfehlungen langjährige r Angestellter das durch die längere Dauer gefestigte Vertrauensverhältnis weniger zu erschüttern als solche neu Eingetretener (Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar, 1996, Art. 337 OR N. 6 mit Nachweisen). Bei einer fristlosen Kündigung ist schliesslich der Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu beachten. Sie ist insbesondere dann unzulässig, wenn mildere Massnahmen wie zum Beispiel Verwarnung, vorübergehende Freistellung oder ordentliche Kündigung zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben (Staehelin, Art. 337 N. 4; VGr, 26. Juli 2012, VB.2012.00184, E. 2.3 und E. 6). 2.4 Eine fristlose Kündigung ist nach der Rechtsprechung zu Art. 337 OR umgehend zu erklären, weil die arbeitgebende Partei andernfalls zu erkennen gibt, dass das Einhalten der ordentlichen Kündigungsfrist für sie subjektiv zumutbar ist (BGE 138 I 113 E. 6.3, auch zum Folgenden). In der Regel muss die kündigende Partei innert zwei bis drei Tagen reagieren, bei besonderen Verhältnissen – etwa längeren Entscheidungswegen in einer Gesellschaft – wird ihm eine wenige Tage längere Reaktionsfrist zugestanden (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 337 N. 17 S. 1125 f. mit zahlreichen Hinweisen). Aufgrund der verwaltungsrechtlichen Verfahrensvorschriften lässt sich diese Rechtsprechung nicht unbesehen auf öffentlichrechtliche Dienstverhältnisse übertragen. So ist dem oder der Angestellten vorgängig das rechtliche Gehör zu gewähren (§ 31 Abs. 1 PG) und erlauben die speziellen Verfahrensabläufe innerhalb der Verwaltung es nicht immer, unverzüglich zu entscheiden (BGr, 30. April 2007, 2A.495/2006, E. 4.1, und 15. Oktober 2007, 2A.656/2006, E. 5.2). Welche Verwirkungsfrist angemessen ist, ist insbesondere unter Berücksichtigung des Verhaltens der Verwaltung unter Einschluss von deren Bemühungen um Einhaltung der Erklärungsfrist zu entscheiden (BGr, 30. April 2007, 2A.495/2006, E. 4.1). Bei einer fristlosen Auflösung eines öffentlichrechtlichen

Anstellungsverhältnisses sind die Arbeitgebenden nicht verpflichtet, ihren Entscheid bereits während laufender Frist zur Stellungnahme durch die arbeitnehmende Partei im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs vorzubereiten (VGr, 2. Mai 2007, PB.2006.00020, E. 4.2.4 f.; vgl. auch BGr, 10. Februar 2004, 2A.518/2003, E. 5.2).

2.5 Wurde das Anstellungsverhältnis zu Unrecht fristlos aufgelöst, so stellt das Verwaltungsgericht dies fest und bestimmt von Amts wegen die Entschädigung, welche das Gemeinwesen zu entrichten hat (§ 63 Abs. 3 in Verbindung mit § 27a Abs. 1 VRG).

3. 3.1 Die Beschwerdegegnerin 1 begründete die fristlose Auflösung damit, dass eine ehemalige Schülerin dem Beschwerdeführer ein Verhalten vorwerfe, das unakzeptabel und eine schwerwiegende Pflichtverletzung sei. Es sei wiederholt zu Berührungen gekommen, "die man klar als sexuelle Übergriffe bezeichnen muss". Es bestehe überhaupt kein Anlass, an der "Glaubwürdigkeit" der Aussagen der ehemaligen Schülerin zu zweifeln, zumal die Staatsanwaltschaft ein Strafverfahren eröffnet habe. Dem Beschwerdeführer sei es nicht gelungen, die gegen ihn erhobenen Vorwürfe "zweifelsfrei aus der Welt" zu räumen. Die von der Schülerin geschilderte psychische und körperliche Bedrängung durch den Beschwerdeführer sei in jedem Fall verwerflich und könne nicht geduldet werden; eine Rückkehr an die Schule sei deshalb ausgeschlossen.

3.2 Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts ist es unzulässig, ein öffentlichrechtliches Arbeitsverhältnis auf den blossen Verdacht einer strafbaren Handlung hin aufzulösen, weil nach Art. 32 Abs. 1 BV jede Person bis zu ihrer rechtskräftigen Verurteilung als unschuldig gilt. Von der Verdachtskündigung zu unterscheiden ist die Kündigung, welche aufgrund eines erstellten Sachverhalts, aber unabhängig von dessen noch nicht feststehender strafrechtlicher Würdigung ausgesprochen wird. Diesfalls gilt es zu prüfen, ob diese objektiv feststehenden Vorkommnisse das Vertrauensverhältnis derart erschüttert haben, dass eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar erscheint. Eine Kündigung verstösst somit nur dann gegen die Unschuldsvermutung, wenn sie gerade mit dem noch ungeklärten Vorwurf der Strafbarkeit des fraglichen Verhaltens begründet wird (VGr, 13. Januar 2010, PB.2009.00013, E. 3.4, und 21. Juli 2010, PB.2010.00012, E. 6.1).

3.3 3.3.1 Soweit die Beschwerdegegnerin 1 die fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses sinngemäss damit begründete, der Beschwerdeführer habe sich wegen sexueller Übergriffe gegenüber einer Schülerin strafbar gemacht, lag im fraglichen Zeitpunkt kein rechtskräftiger Schuldspruch vor, weshalb die Ausgangsverfügung insofern gegen die Unschuldsvermutung verstösst und damit rechtswidrig ist. Darüber hinaus erwies der Vorwurf sich nachträglich auch als unberechtigt: Das Bezirksgericht F sprach den Beschwerdeführer mit Urteil vom 21. November 2014 in allen Anklagepunkten frei.

3.3.2 Die Beschwerdegegnerin 1 begründete die fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses sodann sinngemäss auch damit, dass die gegenüber dem Beschwerdeführer erhobenen Vorwürfe unabhängig von ihrer strafrechtlichen Würdigung eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar erscheinen liessen. Sinngemäss wirft die Beschwerdegegnerin 1 dem Beschwerdeführer vor, die gebotene körperliche Distanz zu Schülerinnen und Schülern nicht eingehalten zu haben. Ein solches Verhalten kann zum Entzug des Lehrdiploms führen (vgl. VGr, 26. August 2013, VB.2013.00015) und damit auch eine (fristlose) Auflösung des Anstellungsverhältnisses rechtfertigen. Vorausgesetzt ist jedoch, dass die entsprechenden Vorwürfe sich im Rahmen eines Beweisverfahrens erhärtet haben. Aus den Akten sind keine entsprechenden Abklärungen der Beschwerdegegnerin 1 ersichtlich. Sie stützte sich bei ihrem Entscheid im Wesentlichen auf das Protokoll einer Befragung von E, einer früheren Schülerin des Beschwerdeführers,

durch das Volksschulamt am 14. November 2011. Diese Befragung ist indes aus verschiedenen Gründen von geringem Beweiswert. Zunächst handelt es sich um eine sehr einseitige Befragung: Die ehemalige Schülerin konnte im Wesentlichen ihre Sachverhaltsdarstellung schildern, ohne mit kritischen Fragen konfrontiert zu werden. Sie konnte zudem nur als Auskunftsperson und nicht als Zeugin befragt werden (§ 7 Abs. 1 VRG und hierzu Kaspar Plüss in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 3. A., Zürich etc. 2014 [Kommentar VRG], § 77 N. 57), weshalb keine Ermahnung zur Wahrheitspflicht erfolgte. Es handelt sich damit um nicht mehr als eine Sachverhaltsdarstellung der ehemaligen Schülerin, deren Richtigkeit noch zu überprüfen war. Die Aussagen der ehemaligen Schülerin blieben sodann in weiten Teilen sehr vage, sodass eine Überprüfung kaum möglich ist. Zudem sind einzelne Behauptungen von E schon aufgrund des Zeitablaufs wenig wahrscheinlich. So behauptet sie, zunächst eine sehr gute Schülerin in Mathematik gewesen zu sein, anschliessend aber nachgelassen zu haben, weshalb der Beschwerdeführer ihr gesagt habe, sie müsse bereits um halb acht in die Schule kommen; andernfalls habe sie die Klasse zu wiederholen. Einerseits ist wenig wahrscheinlich, dass eine Lehrperson schon nach "zwei, drei Tage[n]" einer Schülerin androht, sie müsse allenfalls die Klasse wiederholen; andererseits mutet seltsam an, dass innert derart kurzer Zeit ein solcher Leistungseinbruch stattgefunden haben soll. Sodann sagte E aus, sie habe sich nach dem letzten Vorfall an die Polizei gewandt, sei dort aber nicht gehört worden. Sollte E der Polizei tatsächlich strafbare oder zumindest bei Lehrpersonen nicht tolerierbare Handlungen des Beschwerdeführers geschildert haben, ist es unwahrscheinlich, dass die Polizei keine Ermittlungen aufgenommen oder nicht zumindest die Schulpflege bzw. das Volksschulamt über den Verdacht informiert hätte. Ebenso mutet seltsam an, dass – wie E behauptet – die Polizei ein zehnjähriges Mädchen nach Schilderung solcher Vorfälle aufgefordert haben soll, wieder zu ihrem Peiniger zurückzugehen. Schliesslich sind die zeitliche Angaben von E widersprüchlich: Einmal behauptet sie, dass Ganze habe vier Wochen gedauert; an anderer Stelle sagte sie, der letzte Vorfall, an dem sie zur Polizei geflüchtet sein will, habe bereits in der ersten Woche stattgefunden, am nächsten Tag sei sie nicht zur Schule gegangen und habe den Beschwerdeführer in der Folge nicht mehr gesehen. Die Beschwerdegegnerin 1 verwies im Rekursverfahren ergänzend auf ein Protokoll einer "Kindesschutzgruppe", gemäss dem der Beschwerdeführer "massive Grenzüberschreitungen" begangen habe. Es ist indes aus diesem Protokoll nicht ersichtlich, auf welchen Sachverhaltsabklärungen diese Feststellungen beruhen; im Protokoll werden die Vorwürfe zudem als nur "vager Verdacht" bezeichnet. Unter diesen Umständen konnte die Beschwerdegegnerin 1 sich nicht darauf beschränken, einzig auf die Befragung vom 14. November 2011 sowie das Protokoll der Kindesschutzgruppe abzustellen. Sie hätte vielmehr entweder selber weitere Untersuchungshandlungen – etwa die Befragung weiterer Schülerinnen und Schüler des Beschwerdeführers sowie eine erneute Befragung von E – vornehmen oder das Ergebnis der vom Volksschulamt eingeleiteten Administrativuntersuchung abwarten müssen. Weil die Beschwerdegegnerin 1 dies unterliess, ist weiterhin unklar, ob und gegebenenfalls inwiefern der Beschwerdeführer sich gegenüber seinen Schülerinnen und Schülern in einer nicht hinnehmbaren Weise verhalten habe. Soweit die Beschwerdegegnerin 1 in der Ausgangsverfügung sinngemäss ausführt, der Beschwerdeführer habe den Beweis nicht erbringen können, dass die Vorwürfe nicht zuträfen, verkennt sie, dass die Beweislast für das Vorliegen eines Kündigungsgrunds bei der arbeitgebenden Partei liegt (VGr, 7. März 2012, VB.2011.00595, E. 4.3 mit Hinweisen).

Zudem war es dem Beschwerdeführer in der vorliegenden Konstellation ohnehin nicht möglich, den direkten Beweis zu führen, dass die Vorwürfe unzutreffend seien. Anzumerken ist sodann Folgendes: Die Vorwürfe gegenüber dem Beschwerdeführer betreffen im Wesentlichen angebliche Vorfälle, die im Kündigungszeitpunkt fast neun Jahre zurücklagen. Das Volksschulamt hatte dem Beschwerdeführer – in Kenntnis des Protokolls der Kinderschutgruppe – nach erfolgreicher Absolvierung einer Supervision den Unterricht an der Zürcher Volksschule ohne weitere Auflagen erlaubt. Unter diesen Umständen vermochten die dem Volksschulamt damals bereits bekannten Vorwürfe im Jahr 2012 keine fristlose Kündigung durch die Beschwerdegegnerin 1 zu rechtfertigen und kann jene auch nicht einzig damit begründet werden, der Beschwerdeführer habe die Anstellung in G verheimlicht, um entsprechende Abklärungen zu vereiteln. Nachdem das Volksschulamt ihm in Kenntnis der Umstände der damaligen Auflösung des Anstellungsverhältnisses, insbesondere der im Protokoll der Kinderschutgruppe genannten Vorwürfe, die Lehrtätigkeit wieder erlaubt hatte, durfte der Beschwerdeführer davon ausgehen, dass diese Umstände für seine Lehrtätigkeit nicht mehr von Bedeutung seien. Die Beschwerdegegnerin 1 hätte im Übrigen auch in Kenntnis dieser Anstellung ohne Einwilligung des Beschwerdeführers keine Referenzauskünfte in G einholen dürfen. 3.3.3 Das Volksschulamt stellte den Beschwerdeführer sodann mit Verfügung vom 6. Januar 2012 aufgrund des laufenden Strafverfahrens vom Schuldienst frei und behielt sich eine Lohnrückforderung vor, wenn festgestellt würde, dass er seine Berufspflichten wiederholt und schwer verletzt habe oder seine Vertrauenswürdigkeit in anderer Weise schwer beeinträchtigt erscheine (vgl. § 24 Abs. 4 LPG). Den Bedenken der Beschwerdegegnerin 1 betreffend die Vertrauenswürdigkeit des Beschwerdeführers wurde mit dieser Massnahme hinreichend Rechnung getragen; die fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses war im fraglichen Zeitpunkt deshalb auch nicht erforderlich und erweist sich aus diesem Grund als unverhältnismässig und damit rechtswidrig. 3.3.4 Demnach konnte die Beschwerdegegnerin 1 nicht rechtsgenügend dartun, dass ein wichtiger Grund für die fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses bestand; die Kündigung erweist sich schon deshalb als rechtswidrig. Damit braucht nicht mehr geprüft zu werden, ob die Beschwerdegegnerin 1 die fristlose Kündigung rechtzeitig erklärte. In Anwendung von Art. 337c Abs. 1 OR hat der Beschwerdeführer Anspruch darauf, als Ersatz für die ungerechtfertigte fristlose Kündigung den Lohn bis Ende Juli 2013 inklusive des Pro-rata-Anteils am 13. Monatslohn zu erhalten.

E. 4.1

Gemäss Art. 337c Abs. 3 OR kann das Gericht bei einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung die arbeitgebende Partei verpflichten, dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin eine Entschädigung zu bezahlen, die den Lohn für sechs Monate nicht übersteigen darf. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts ist bei einer ungerechtfertigten fristlosen Auflösung des Anstellungsverhältnisses regelmässig eine Entschädigung geschuldet, von deren Zusprechung nur in Ausnahmefällen abgesehen werden kann (VGr, 26. Juli 2012, VB.2012.00184, E. 8.2, und 9. Februar 2011, PB.2010.00015 mit zahlreichen Hinweisen [Letzteres nicht unter www.vgrzh.ch]; vgl. zur uneinheitlichen Rechtsprechung des Bundesgerichts Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 337c N. 8 S. 1156 f.); ein Ausnahmefall liegt etwa vor, wenn zwar ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung bestand, diese sich aber als rechtswidrig erweist, weil die arbeitgebende Partei damit zu lange zuwartete (VGr, 10. Februar 2016, VB.2015.00531, E. 6). Hier liegt kein solcher Ausnahmefall vor, weshalb eine Entschädigung geschuldet ist.

E. 4.2

Die Höhe der Entschädigung legt das Gericht nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände fest, sie darf jedoch den sechsfachen Monatslohn der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nicht übersteigen. Bei der Bemessung der Entschädigung ist auf die massgeblichen Umstände des Einzelfalls abzustellen. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen: die Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit der entlassenen Person, Enge und Dauer der arbeitsvertraglichen Beziehung vor der Kündigung, die Art, wie gekündigt wurde, ein allfälliges Mitverschulden, das Alter im Kündigungszeitpunkt sowie die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung (BGr, 5. November 2003, 4C.242/2003, E. 5.1; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Art. 337c N. 8 [jeweils mit weiteren Hinweisen]).

E. 4.3

Die Beschwerdegegnerin 1 trifft ein schweres Verschulden: Sie löste das Anstellungsverhältnis fristlos auf, ohne auch nur den Versuch unternommen zu haben, den Sachverhalt rechtsgenügend abzuklären. Umgekehrt war der Beschwerdeführer im Zeitpunkt der Kündigung erst während rund eines Jahrs bei der Beschwerdegegnerin 1 angestellt und hatte er nur wenige Wochen tatsächlich eine Arbeitsleistung erbracht. Unter Würdigung dieser Umstände erscheint eine Entschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen als angemessen. Massgebend ist der zuletzt bezogene Bruttomonatslohn, zu dem anteilmässig auch die regelmässig ausgerichteten Zulagen hinzuzurechnen sind (VGr, 8. Juli 2002, PB.2002.00008, E. 3b/bb). Entsprechend ist nebst dem Anteil am 13. Monatslohn auch die dem Beschwerdeführer gewährte Zwei-Klassen-Zulage im Betrag von Fr. 279.65 pro Monat bzw. Fr. 3'356.- pro Jahr zu berücksichtigen. Dies ergibt einen massgebenden Bruttomonatslohn von Fr. 11'105.75. Auf dieser Entschädigung sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (VGr, 18. März 2009, PB. 2008.00041, E. 5, und 5. Juli 2002, PB.2002.00008, E. 3b/bb; BGE 123 V 5).

E. 5.1

Der Beschwerdeführer beantragt sodann eine Abfindung in der Höhe von 14 Monatslöhnen. Gemäss § 3 Abs. 2 lit. b der Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000 (LS 412.311) ist das Volksschulamt für die Ausrichtung einer Abfindung und die Festlegung von deren Höhe zuständig. Es fehlt damit bezüglich der Abfindung an einer Ausgangsverfügung. Zu berücksichtigen ist diesbezüglich jedoch, dass eine Abfindung im Rekursverfahren gegen eine Kündigung auch dann beantragt werden kann, wenn darüber in der Ausgangsanordnung nicht verfügt wurde (vgl. VGr, 19. September 2007, PB.2007.00016, E. 1.3, sowie VGr, 17. Mai 2006, PB.2005.00061, E. 2.2 Abs. 2). Aus diesem Grund hat die Vorinstanz das Volksschulamt am Rekursverfahren beteiligt und ihm ermöglicht, sich zum Anspruch auf eine Abfindung sowie deren Höhe zu äussern. Im gleichen Sinn wurde das Volksschulamt im vorliegenden Verfahren beteiligt; dieses äusserte sich dabei detailliert zur Berechnung einer allfälligen Abfindung. Unter diesen Umständen rechtfertigt sich, über den Anspruch und gegebenenfalls über die Höhe der Abfindung im Beschwerdeverfahren zu befinden (vgl. zu diesem Vorgehen auch VGr, 12. Juni 2013, VB.2013.00095, E. 2.3 f.).

E. 5.2

Nach § 26 Abs. 1 Satz 1 PG haben Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Staats und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird,

Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35 Jahre alt sind. Die Auflösung des Dienstverhältnisses ist dann unverschuldet, wenn sie auf Gründe zurückzuführen ist, welche nicht von der oder dem Angestellten zu vertreten sind (vgl. dazu RB 2001 Nr. 114; VGr, 29. August 2001, PB.2001.00011, ZBl 102/2001, S. 581, E. 7d, auch zum Folgenden). Typische Fälle sind die Aufhebung der Stelle oder der Tatbestand, dass der oder die Angestellte die gewachsenen Anforderungen einer Stelle aufgrund mangelnder Eignung nicht mehr erfüllen kann. Hingegen führt die Entlassung wegen ungenügender Leistungen aus anderen Gründen oder wegen des Verhaltens in aller Regel nicht zu einer Abfindung (Fritz Lang, Das Zürcher Personalgesetz vom 27. September 1998, in: Peter Helbling/Thomas Poledna [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 49 ff., 70). Die Rechtsprechung hat das Kriterium des Verschuldens dahingehend präzisiert, dass es mehr bedeutet als blosser Verursachung. Es setzt voraus, dass die betroffene Person die Kündigung hätte vermeiden können, etwa durch das Erbringen der erwarteten Leistung oder die geforderte Verhaltensänderung, wenn ihr solches zumutbar und aufgrund ihrer persönlichen Verhältnisse objektiv möglich war (vgl. VGr, 17. Mai 2006, PB.2005.00061, E. 2.4.1, und 9. März 2005, PB.2004.000075, E. 3.2 mit Hinweisen).

E. 5.3

Die Beschwerdegegnerin 1 sprach die fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses aus, bevor die gegenüber dem Beschwerdeführer erhobenen Vorwürfe hinreichend geklärt waren. Es ist deshalb bis heute unklar, ob der Beschwerdeführer die gebotene körperliche Distanz zu seinen Schülerinnen und Schülern verletzte. Damit ist nicht erstellt, dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten Anlass zur Kündigung gegeben hat. Unter diesen Umständen erscheint die Auflösung des Anstellungsverhältnisses als unverschuldet, weshalb der Beschwerdeführer grundsätzlich Anspruch auf eine Abfindung hat.

E. 5.4

Der Beschwerdeführer war im Zeitpunkt der Kündigung 57 Jahre alt und stand – unter Berücksichtigung seiner früheren Anstellungen als Volksschullehrperson im Kanton Zürich – im 28. Dienstjahr. Die Abfindung ist damit gemäss § 16g Abs. 2 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVPG, LS 177.111) anhand der persönlichen Verhältnisse des Beschwerdeführers zwischen 9 und 14 Monatslöhnen festzulegen. Im Rahmen der persönlichen Verhältnisse sind insbesondere die Unterstützungspflichten der Angestellten, ihre Arbeitsmarktchancen, ihre finanziellen Verhältnisse und die Umstände des Stellenverlusts zu berücksichtigen (§ 16g Abs. 3 VVPG). Das für die Festsetzung der Abfindungshöhe erstinstanzlich zuständige Volksschulamt würde dem Beschwerdeführer eine Abfindung in der Höhe von zehn Monatslöhnen zusprechen. Obwohl der Beschwerdeführer im Zeitpunkt der Kündigung fast 58 Jahre alt war, ist von guten Arbeitsmarktchancen auszugehen, da die Nachfrage nach Lehrpersonen nach wie vor hoch ist. Der Beschwerdeführer hatte denn auch schon ein Jahr vor der Anstellung bei der Beschwerdegegnerin 1 die Stelle gewechselt. Dass er in der Folge keine Lehrtätigkeit mehr aufnehmen konnte, ist auf die vom Volksschulamt angeordnete Sistierung seiner Lehrbefugnis und nicht auf die fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses zurückzuführen. Weil der Beschwerdeführer sodann auch keine Unterstützungspflichten geltend macht, erscheint eine Abfindung von nicht mehr als zehn Monatslöhnen nicht als rechtsverletzend. Als Monatslohn gilt ein Zwölftel des letzten Jahres bruttolohns (§ 16g Abs. 1 Satz 2 VVPG). Zur Höhe des Bruttomonatslohns kann auf die vorstehenden Ausführungen zur Entschädigungshöhe verwiesen werden. Nach Art. 7 lit. q der

Verordnung vom 31. Oktober 1947 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV; SR 831.101) sind auf der Abfindung Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (vgl. auch Art. 8 bis und 8 ter AHVV).

E. 6.1

Der Beschwerdeführer verlangt schliesslich Schadenersatz im Betrag von insgesamt mindestens Fr. 186'424.90, weil die Beschwerdegegnerin 1 durch die unrechtmässige Auflösung des Anstellungsverhältnisses eine Entlassung altershalber vereitelt habe.

E. 6.2

Nach § 6 Abs. 1 des Haftungsgesetzes vom 14. September 1969 (HaftungsG, LS 170.1) haftet der Kanton für den Schaden, den Angestellte in Ausübung amtlicher Verrichtungen einem Dritten widerrechtlich zufügen. Als Dritte kommen alle vom Subjekt der Haftung verschiedenen Personen in Frage, also auch andere Behördenmitglieder oder Angestellte des haftpflichtigen Gemeinwesens (RB 1977 Nr. 25). Eine Staatshaftung setzt den Eintritt eines Schadens, dessen Verursachung durch Personen, die öffentliche Aufgaben erfüllen, die Widerrechtlichkeit der Schädigung sowie einen adäquaten Kausalzusammenhang zwischen der hoheitlichen Handlung oder Unterlassung und dem eingetretenen Schaden voraus (vgl. § 6 und 12 HaftungsG; Tobias Jaag/Markus Rüssli, Staats- und Verwaltungsrecht des Kantons Zürich, 4. A., Zürich etc. 2012, Rz. 3112 ff.).

E. 6.3

Gemäss § 10 Abs. 1 Satz 1 der Statuten der Versicherungskasse für das Staatspersonal vom 22. Mai 1996 in der bis am 31. Dezember 2012 in Kraft stehenden Fassung (OS 54, 43 ff.; OS 59, 354) war der Staat berechtigt, versicherte Personen ab vollendetem 55. Altersjahr altershalber zu entlassen, falls sachlich ausreichende Gründe dies rechtfertigen. Ob der öffentlichrechtliche Arbeitgeber Angestellte altershalber entlassen will, steht in seinem Ermessen, das er jedoch pflichtgemäss auszuüben hat. Dabei ist namentlich zu berücksichtigen, ob die Auflösung des Anstellungsverhältnisses auf ein Verschulden des Angestellten zurückzuführen ist.

E. 6.4

Der Beschwerdeführer war im Zeitpunkt der Ausgangsverfügung vom Schuldienst an der zürcherischen Volksschule freigestellt. Er war damit vorläufig nicht mehr berechtigt, Unterricht an der Zürcher Volksschule zu erteilen, und hätte seinen Aufgaben als Lehrperson bei der Beschwerdegegnerin 1 nicht nachkommen können. Nach Rechtskraft des ihn freisprechenden Urteils des Bezirksgerichts F verzichtete der Beschwerdeführer gegenüber dem Volksschulamt auf eine Berufsausübung als Lehrperson bis zu seiner Pensionierung, wodurch das noch hängige Administrativverfahren gegenstandslos wurde. Spätestens in diesem Zeitpunkt hätte ein sachlicher Grund für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses bestanden, weil der Beschwerdeführer rechtlich gar nicht mehr in der Lage war, seiner Arbeitspflicht nachzukommen. Dass er nicht bis zum Alter von 65 Jahren als Lehrperson tätig sein konnte, ist demnach nicht auf die Kündigung der Beschwerdegegnerin 1 zurückzuführen, sondern darauf, dass der Beschwerdeführer – ohne den Ausgang des Administrativverfahrens abzuwarten – auf eine weitere Tätigkeit als Lehrperson verzichtet hat. Unter diesen Umständen bestand weder im Zeitpunkt der Ausgangsverfügung noch später eine Veranlassung, den Beschwerdeführer altershalber zu entlassen. Entsprechend ist auch der Vorwurf an die Beschwerdegegnerin 1 unberechtigt, sie habe durch die fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses ein solches Vorgehen

vereitelt. Weil es damit schon an der notwendigen Kausalität zwischen der fristlosen Kündigung und dem geltend gemachten Schaden fehlt, brauchen die weiteren Voraussetzungen einer Staatshaftung nicht mehr geprüft zu werden. Damit hat der Beschwerdeführer keinen Anspruch auf Ersatz entgangener Leistungen infolge unterbliebener Entlassung altershalber.

E. 7

Nach dem Gesagten ist in teilweiser Gutheissung der Beschwerde festzustellen, dass die fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses durch die Beschwerdegegnerin 1 rechtswidrig war. Dem Beschwerdeführer sind der Lohn bis Ende Juli 2013, eine Entschädigung von drei Monatslöhnen sowie eine Abfindung von zehn Monatslöhnen zuzusprechen. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 8.1

Da der Streitwert mehr als Fr. 30'000.- beträgt (vorn 1.2), ist das Verfahren kostenpflichtig (§ 65a Abs. 3 e contrario VRG). Mehrere am Verfahren Beteiligte tragen die Kosten in der Regel ihrem Unterliegen entsprechend (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG). Der Beschwerdeführer obsiegt bezüglich der Rechtswidrigkeit der fristlosen Auflösung der Anstellung sowie seines Begehrens um Lohnfortzahlung bis Ende Juli 2013 vollständig. Hinsichtlich der geltend gemachten Entschädigungs- und Abfindungsansprüche dringt er zur Hälfte bzw. zu fünf Siebteln durch, hingegen unterliegt er bezüglich des geltend gemachten Schadenersatzanspruchs vollständig und hat er auch die teilweise Abschreibung des Verfahrens zu vertreten. Bei diesem Ausgang erscheint sachgerecht, die Verfahrenskosten dem Beschwerdeführer zur Hälfte, der Beschwerdegegnerin 1 zu 1/3 und dem Beschwerdegegner 2 zu 1/6 aufzuerlegen.

E. 8.2

Der Beschwerdeführer und die Beschwerdegegnerin 1 ersuchen je um eine Parteientschädigung. Nach § 17 Abs. 2 VRG kann die unterliegende Partei oder Amtsstelle im Beschwerdeverfahren zu einer angemessenen Entschädigung der Gegenpartei verpflichtet werden. Nach der Praxis besteht kein Entschädigungsanspruch, wenn beide Parteien zu gleichen Teilen obsiegen (Kaspar Plüss, Kommentar VRG, § 17 N. 21). Da sowohl der Beschwerdeführer als auch die Beschwerdegegnerin 1 jeweils als hälftig obsiegend erscheinen, besteht kein Anspruch auf eine Parteientschädigung.

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