



## Informationen zum Schulrecht 2012

<b>Abkürzungen</b>	2
<b>Entscheide</b>	
Repetition der 6. Primarklasse	3
Verletzung der Begründungspflicht	6
Befristete Arbeitsverträge der Lehrpersonen an gemeindlichen Schulen	8
Gewährung des rechtlichen Gehörs bei einer fristlosen Entlassung	11
Sachlicher Grund für eine Kündigung	13
<b>Abklärungen</b>	
Erkrankung einer Schülerin, eines Schülers während des Unterrichts	17
Überspringen einer Klasse	18
Unterricht an den gemeindlichen Schulen mit einer ausserkantonalen, nicht EDK anerkannten Lehrbewilligung	19
Übertritt während der 1. Sekundarklasse ans Gymnasium	21

Januar 2013

## **Abkürzungen**

BV	Bundesverfassung vom 18. April 1999 (SR 101)
ÜReg	Reglement über das Übertrittsverfahren vom 17. Dezember 1991 (BGS 412.114)
SchulG	Schulgesetz vom 27. September 1990 (BGS 412.11)
SchulV	Verordnung zum Schulgesetz vom 7. Juli 1992 (BGS 412.111)
SchulR	Reglement zum Schulgesetz vom 10. Juni 1992 (BGS 412.112)
PG	Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) vom 1. September 1994 (BGS 154.21)
LPG	Gesetz über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Lehrpersonen an den gemeindlichen Schulen (Lehrpersonalgesetz) vom 21. Oktober 1976 (BGS 412.31)
VRG	Gesetz über den Rechtsschutz in Verwaltungssachen (Verwaltungsrechtspflege-gesetz) vom 1. April 1976 (BGS 162.1)

## **Repetition der 6. Primarklasse**

*§ 6 Abs. 1 ÜReg - Die Möglichkeit für eine Repetition der 6. Primarklasse ist eingeschränkt. Der Rektor, die Rektorin kann in Ausnahmefällen die Repetition der 6. Klasse bewilligen, insbesondere aufgrund der familiären Situation oder eines längerdauernden Schulausfalles. Die Repetition der 6. Klasse soll nicht dazu dienen, einem Kind, das nach der 6. Klasse ordnungsgemäss in eine bestimmte Stufe übertreten kann, ein Jahr später einen Übertritt in eine höhere Stufe zu ermöglichen.*

A. besuchte im Schuljahr 2011/2012 die 6. Klasse der Primarschule in der Gemeinde X. Die Eltern von A. (fortan Beschwerdeführerin und Beschwerdeführer) stellten beim Rektor der Gemeinde X. ein Gesuch um Repetition der 6. Klasse. Dieses Gesuch lehnte der Rektor ab. Daraufhin erhoben die Beschwerdeführerin und der Beschwerdeführer Einsprache beim Rektor, welche dieser wiederum ablehnte. Gegen diesen Einspracheentscheid erhoben die Beschwerdeführerin und der Beschwerdeführer bei der Direktion für Bildung und Kultur Verwaltungsbeschwerde. Diese wies die Beschwerde ab. Den Erwägungen ist Folgendes zu entnehmen:

Die Beschwerdeführerin und der Beschwerdeführer beantragen eine gutachterliche Abklärung durch den SPD, damit festgestellt werden kann, ob A. die Voraussetzungen für eine Repetition der 6. Klasse erfüllt. Sie machen im Wesentlichen geltend, dass bei A. eine eindeutige psychische Retardierung (im Sinne einer emotionalen Überforderung bzw. Unreife) vorliege. Diese äussere sich neben psychischen Anzeichen (u.a. Versagensängste) auch in körperlichen Begleiterscheinungen wie Unwohlsein, Allergien und Erkältungen. Diese Anzeichen bestünden seit der 5. Klasse. Trotzdem sei seitens der Lehrerschaft nie ein Antrag auf Abklärungen an den SPD gestellt worden. Die Vorinstanz stellt sich auf den Standpunkt, dass weder der Klassenlehrer, noch die Schulhausleitung bei A. die von der Beschwerdeführerin und dem Beschwerdeführer geltend gemachten körperlichen Beschwerden, mit Ausnahme der Erkältung, festgestellt hätten. Aus Sicht der Lehrerschaft habe deshalb kein Bedarf an Abklärung durch den SPD bestanden. Es erstaune, weshalb solche Abklärungen durch den SPD seitens der Eltern nicht frühzeitiger, sondern erst kurz vor dem anstehenden Schulwechsel in die 7. Klasse verlangt worden seien.

Die Direktion für Bildung und Kultur hat beim SPD am 23. Mai 2012 einen schriftlichen Amtsbericht zur psychischen Retardierung bzw. zu deren Abklärungsmöglichkeit eingeholt. Gemäss diesem Amtsbericht wird das Konzept der psychischen Retardierung nach heutigem wissenschaftlichem Kenntnisstand als zeitlich überholt bewertet. Vor Jahren ist man in Bezug auf das Schulwesen von einem einheitlichen Entwicklungsniveau aller Kinder in allen Entwicklungsbereichen ausgegangen. Heute weiss man, dass insbesondere die emotional-affektive (psychische) Reife im Primarschulalter um Jahre differieren kann. Mit anderen Worten bildet ein sehr unterschiedlicher Entwicklungsstand bei Kindern im Primarschulalter die Norm. Aufgrund dieses Umstandes ist es schulpsychologisch nicht möglich, den emotional-affektiven Entwick-

lungsstand (= psychische Reife) am Ende der Primarschulzeit gesichert quantitativ mittels Testinstrumenten zu messen.

Für die Direktion für Bildung und Kultur ist kein Grund ersichtlich, die inhaltliche Richtigkeit dieses Amtsberichtes anzuzweifeln. Auch die Beschwerdeführerin und der Beschwerdeführer wenden im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs nichts dagegen ein. Damit ist erstellt, dass die von der Beschwerdeführerin und dem Beschwerdeführer beantragte gutachterliche Abklärung durch den SPD nicht vorgenommen und den Lehrpersonen diesbezüglich kein Vorwurf gemacht werden kann. Folglich ist dieser Antrag abzuweisen.

Es bleibt zu prüfen, ob die Vorinstanz zu Recht das Gesuch um Repetition der 6. Klasse abgelehnt hat. Gemäss § 6 Abs. 1 ÜReg kann der Rektor in Ausnahmefällen die Repetition der 6. Klasse bewilligen, insbesondere aufgrund der familiären Situation oder eines länger dauernden Schulausfalls.

Unbestritten ist, dass die in § 6 Abs. 1 ÜReg aufgeführten Gründe vorliegend nicht gegeben sind. Die Beschwerdeführerin und der Beschwerdeführer verweisen auf die Informationsbroschüre "Übertritt, Primarstufe - Sekundarstufe I, Wechsel Sekundarklasse - Gymnasium", Ausgabe 2011, des Amtes für gemeindliche Schulen, welche eine "eindeutige psychische Retardierung" als einen möglichen Grund für eine Repetition der 6. Klasse nennt. Sie gehen zudem davon aus, dass die von ihnen bei A. in den letzten beiden Schuljahren festgestellten Symptome berechtigen, die 6. Klasse zu repetieren.

Es gibt keinen Rechtsanspruch auf die Wiederholung der 6. Klasse. Aus den Materialien folgt insbesondere auch, dass nach dem klaren Willen des Gesetzgebers nur objektive, d.h. durch das schulische Umfeld feststellbare, offensichtliche Gründe eine Repetition rechtfertigen. Dies bedeutet, dass an die Wiederholung der 6. Klasse sehr hohe Anforderungen gestellt werden. Der Grund für diese erhöhten Anforderungen liegt darin, dass die Schülerinnen und Schüler im Übertrittsverfahren am Ende der Primarschule entsprechend ihren Fähigkeiten und ihrer mutmasslichen Entwicklung derjenigen Schulart der Sekundarstufe I zugewiesen werden, in der sie am besten gefördert werden können (§ 2 Abs. 1 ÜReg). Diese hohen Anforderungen, welche im Kanton Zug an eine Repetition der 6. Klasse gestellt werden, sind nicht zu beanstanden. In der herrschenden Lehre wird darauf hingewiesen, dass "Eltern gelegentlich die freiwillige Repetition missbrauchen, um Kindern, die den Anforderungen sehr wohl genügen, bessere Chancen beim folgenden Übertrittsverfahren zu verschaffen, indem die Kinder ein Jahr älter und reifer sind. Daher haben einige Kantone die freiwillige Repetition der letzten Klasse vor Übertritt in die nächstfolgende Stufe ausgeschlossen oder sehr erschwert" (Plotke Herbert, Schweizerisches Schulrecht, 2. Auflage, Bern 2003, S. 438). Die Informationsbroschüre weist zudem darauf hin, dass die Rektorin, der Rektor über die Repetition der 6. Klasse entscheide, wenn die Gesamtbeurteilung durch die beteiligten Lehrpersonen dies als angezeigt erscheinen lasse. Beim Kind müsse zudem eine Diskrepanz zwischen real erbrachter und möglicher Leistung feststellbar sein. Motivation und Lernbereitschaft des Kindes müssten vorhanden sein.

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass die Informationsbroschüre im Verlauf der letzten 20 Jahre mehrmals neu aufgelegt wurde. Der Begriff "eindeutige psychische Retardierung" wurde als möglicher Grund jeweils in die neue Auflage übernommen. Allerdings hat sich der wissenschaftliche Kenntnisstand - wie der Amtsbericht des SPD zweifelsfrei ergab - mit der Zeit gewandelt. Dies muss bei einer Neuauflage der Broschüre berücksichtigt werden.

Wie sich aus den Akten zweifelsfrei ergibt, hat A. teilweise Mühe in der Bewältigung des Schulstoffes, obwohl sie in den letzten beiden Schuljahren durchschnittliche schulische Leistungen erzielte. Sie leidet zudem zeitweise an Unwohlsein. Nach ihren eigenen Aussagen hat sie sich "eine Zeit lang nicht so fit gefühlt". Dies kann zwar leistungsbeeinträchtigend sein, aber lediglich vorübergehend und v.a. nicht so gravierend, dass die Wiederholung der 6. Klasse nötig ist, zumal A. in den letzten beiden Schuljahren einen Promotionsdurchschnitt von 4.58 erreichte.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Anforderungen an eine Repetition der 6. Klasse sehr hoch sind. Die Vorinstanz hat ihr Ermessen nicht überschritten, indem sie das Gesuch abgelehnt hat. Die Beschwerde ist somit abzuweisen und der angefochtene Entscheid der Vorinstanz zu bestätigen.

Direktion für Bildung und Kultur, 9. Juli 2012

## **Verletzung der Begründungspflicht**

*§ 23 Abs. 1 Ziffer 3 in Verbindung mit § 24 Abs. 2 in Verbindung mit § 28 Abs. 2 Ziff. 2 VRG - Eine Verletzung der Begründungspflicht ist ein grober Verfahrensmangel. Der Vorinstanz ist trotz vollständigem Obsiegen im Beschwerdeverfahren die Hälfte der Verfahrenskosten (Spruchgebühr und allenfalls Anwaltshonorar) zu überbinden.*

A. besuchte im Schuljahr 2011/2012 die 6. Klasse der Primarschule in der Gemeinde X. Die Eltern von A. (fortan Beschwerdeführerin und Beschwerdeführer) stellten beim Rektor der Gemeinde X. ein Gesuch um Repetition der 6. Klasse. Dieses Gesuch lehnte der Rektor ab. Daraufhin erhoben die Beschwerdeführerin und der Beschwerdeführer Einsprache beim Rektor, welche dieser wiederum ablehnte. Gegen diesen Einspracheentscheid erhoben die Beschwerdeführerin und der Beschwerdeführer bei der Direktion für Bildung und Kultur Verwaltungsbeschwerde. Sie rügten im Wesentlichen, dass im Einspracheentscheid auf ihre Begründung nicht gründlich eingegangen worden sei.

Die Direktion für Bildung und Kultur hielt in ihrem Entscheid zusammengefasst Folgendes fest:

Gemäss § 20 Abs. 1 VRG sind Entscheide in der Regel schriftlich zu begründen. Bei einseitigen Verwaltungsentscheiden kann auf eine schriftliche Begründung verzichtet werden, wenn sie dem Begehren des Antragstellers voll entsprechen und keine Rechte Dritter betreffen (§ 20 Abs. 2 VRG). Der Anspruch auf Begründung von Verfügungen und Beschlüssen ergibt sich aber auch aus Art. 29 Abs. 2 BV. Eine summarische Begründung reicht aus. Die erste Instanz muss sich im angefochtenen Entscheid mit den wichtigsten Rügen der beschwerdeführenden Personen befasst haben. Es muss aus den Erwägungen hervorgehen, worauf sich die Vorinstanz bei ihrem Entscheid gestützt hat. An die Begründung von erstinstanzlichen Anordnungen sind in der Regel keine allzu hohen Anforderungen zu stellen (Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, Zürich 2010, Rz. 1705 ff.).

Diesen Minimalanforderungen genügt der Einspracheentscheid der Vorinstanz in keiner Weise. Als Begründung wird im angefochtenen Einspracheentscheid lediglich festgehalten, nach erneuter Prüfung und aufgrund der im ersten Schreiben bereits erwähnten Gründe werde nach wie vor am Entscheid festgehalten, das Gesuch um Repetition der 6. Klasse abzulehnen. Damit ist die Vorinstanz ihrer Pflicht zur Begründung des Entscheides nicht nachgekommen.

Die Begründungspflicht ist Teil des rechtlichen Gehörs und der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur. Dies bedeutet, dass eine Rechtsmittelinstanz, welche eine Verletzung der Begründungspflicht feststellt, den angefochtenen Entscheid grundsätzlich aufheben muss. Nach der Praxis des Bundesgerichts kann die Verletzung der Begründungspflicht ausnahmsweise "geheilt" werden, wenn die Begründung im Rechtsmittelverfahren nachgeholt wird und die Rechtsmittelinstanz über eine umfassende und freie Überprüfungsbefugnis verfügt. Zudem

soll den beschwerdeführenden Personen aus der Heilung eines Begründungsmangels kein Nachteil erwachsen (BGE 129 I 129).

Der Direktion für Bildung und Kultur kommt im vorliegenden Verfahren volle Überprüfungsbe-  
fugnis zu (§ 47 Abs. 1 VRG). In einer Stellungnahme hat die Vorinstanz eine Begründung  
nachgeliefert. Diese wurde der Beschwerdeführerin und dem Beschwerdeführer zur Stellung-  
nahme zugestellt. Der Beschwerdeführerin und dem Beschwerdeführer erwachsen daraus kei-  
ne Nachteile. Sie sind gleichgestellt, wie wenn die Vorinstanz von Beginn an die Verfügung  
korrekt erlassen hätte.

Zusammengefasst ergibt sich, dass die Voraussetzungen für die Heilung der Verletzung der  
Begründungspflicht im vorliegenden Fall gegeben sind. Dieser Verfahrensfehler ist jedoch im  
Kostenpunkt zu berücksichtigen.

Gemäss § 23 Abs. 1 Ziffer 3 VRG trägt im Beschwerdeverfahren vor der Direktion für Bildung  
und Kultur die unterliegende Partei die Kosten. Im vorliegenden Verfahren unterliegen die Be-  
schwerdeführerin und der Beschwerdeführer, weil ihre Beschwerde abgewiesen wird. Der Vo-  
rinstanz ist jedoch eine Verletzung der Begründungspflicht und damit ein grober Verfahrensmangel  
vorzuwerfen (§ 24 Abs. 2 VRG). Somit ist es gerechtfertigt, die Verfahrenskosten je zur  
Hälfte der Beschwerdeführerin und dem Beschwerdeführer sowie der Vorinstanz zu überbin-  
den. Die Beschwerdeführerin und der Beschwerdeführer sind im vorliegenden Rechtsmittelver-  
fahren anwaltlich vertreten. In Anwendung von § 28 Abs. 2 Ziffer 2 VRG ist der Vorinstanz die  
Hälfte des geltend gemachten Honorars inkl. Spesen und Mehrwertsteuer zu überbinden.

Direktion für Bildung und Kultur, 9. Juli 2012

## **Befristete Arbeitsverträge der Lehrpersonen an gemeindlichen Schulen**

*§ 10 LPG, §§ 4 und 5 PG, § 3 GG, §§ 28 Abs. 2 Ziff. 1 und 42 VRG - Die wiederholte befristete Anstellung von Lehrpersonen an den gemeindlichen Schulen im Kanton Zug wird beim Vorliegen sachlicher Gründe und unter Beachtung von Rechtsgleichheit, Willkürverbot und Verhältnismässigkeitsprinzip bejaht. Für die Nichterneuerung des befristeten Lehrauftrags bedarf es aus rechtlicher Sicht weder einer Begründung noch eines Entscheids.*

X. unterrichtete vom 1. August 2007 bis 31. Juli 2008 und vom 1. August 2008 bis 31. Juli 2009 im Vollamt als Oberstufenlehrer in der Gemeinde Y.. Das Arbeitsverhältnis basierte auf befristeten Arbeitsverträgen mit jeweils einjähriger Laufzeit. Mit Schreiben vom 17. März 2008 ersuchte X. den Gemeinderat um einen unbefristeten Vertrag ab dem Schuljahr 2008/09, was der Schulpräsident mit Schreiben vom 31. März 2008 ablehnte. An einer Sitzung vom 16. Januar 2009, an welcher X., der Schulleiter sowie der Rektor teilnahmen, wurde X. kommuniziert, dass dessen laufender Arbeitsvertrag nicht mehr verlängert werde, was der Rektor und der Schulleiter Oberstufe am 19. Januar 2009 schriftlich bestätigten. Mit Eingabe vom 8. Mai 2009 an den Gemeinderat rügte X. die Nichtverlängerung des Anstellungsverhältnisses und verlangte eine Entschädigung in der Höhe von drei Monatslöhnen wegen missbräuchlicher Kündigung. Dieses Begehren wies der Gemeinderat ab, was der Regierungsrat mit Beschluss vom 11. Mai 2010 bestätigte.

Das Verwaltungsgericht führte kurz zusammengefasst Folgendes aus:

Wenn der Regierungsrat im erwähnten Entscheid vom 4. Juli 2006 festhielt, eine Gemeinde überschreite bei Beachtung der angeführten Vorgaben ihren Ermessensspielraum nicht, solange alle neu eintretenden Lehrpersonen gleich behandelt würden, so sind diese Erwägungen auch für das Verwaltungsgericht nachvollziehbar und begehrt er mit der konkret ausgeübten Ermessenskontrolle keine Rechtsverletzung, jedenfalls hinsichtlich der Beurteilung des hier umstrittenen Ausmasses von zwei je einjährig befristeten Arbeitsverhältnissen. In diesem Zusammenhang kann ergänzend angeführt werden, dass in der Orientierungshilfe Berufsauftrag und Arbeitszeitmodell zudem nahegelegt wird, dass die Gemeinde beim Vorliegen besonderer Umstände wie z.B. in Härtefällen in Abweichung von den gesetzlichen Bestimmungen mit einer für ein Schuljahr befristet angestellten Lehrperson allenfalls eine länger dauernde Lohnfortzahlung und damit eine Minderung der nachteiligen Folgen eines zunächst nur befristeten Arbeitsverhältnisses vereinbaren kann (S. 36 f.). Befristete Arbeitsverhältnisse entsprechen den von Plotke (vgl. vorne unter Erwägung 4d) hervorgehobenen Besonderheiten des Lehrarbeitsverhältnisses.

Die für das gemäss § 6 PG grundsätzlich dreimonatige und auf sechs Monate verlängerbare Probearbeitsverhältnis geltenden Vorschriften des Personalgesetzes mit Kündigungsfristen von 7 (während der ersten 3 Monate) bzw. 20 Tagen (ab dem 4. Monat) gemäss § 9 Abs. 1 lit. a



und b PG würden den Erfordernissen und Vorgaben für die Schule in keiner Art und Weise gerecht. Ein auf ein Jahr befristetes Arbeitsverhältnis dient eindeutig den Anliegen der Schule und der Schüler auf Stabilität und Sicherheit, zumal die Leistungen der Lehrkraft nur über eine längere Zeit verlässlich beurteilt werden können. Sie gibt aber auch der Lehrkraft bessere Chancen auf Bewährung und mehr Sicherheit, was den Arbeitsplatz betrifft. Zwar ergibt sich – wie der Beschwerdeführer zu Recht geltend macht – nicht bereits aus der im Kanton Zug geübten Praxis als solcher ein sachlicher Grund für zunächst nur befristete Arbeitsverhältnisse, doch erachtet das Gericht hierfür im massvollen Rahmen die notwendigen sachlichen und vernünftigen Gründe als gegeben.

Dies belegen die zitierten Lehrmeinungen, die Rechtslage in anderen Kantonen und auch die bundesgerichtliche Praxis. Von einem rechtsmissbräuchlichen Verhalten der zugerischen Gemeinden und der Gemeinde Y. gegenüber ihren Lehrkräften kann somit keine Rede sein. Obwohl mit befristeten Arbeitsverhältnissen auch – wie von der Gemeinde eingeräumt – eine erleichterte Lösungsmöglichkeit des Arbeitsverhältnisses einher geht, belegt dies noch keine Umgehungsabsicht und kann ihr keine Willkür vorgeworfen werden. Schon in dem bis 31. Dezember 2007 gültig gewesenen § 14 Abs. 1 und 2 des Lehrerbesoldungsgesetzes (GS 23, 661) wurde ausdrücklich das einjährige und das halbjährige Dienstverhältnis vorgesehen. Und nicht zuletzt ist in diesem Zusammenhang besonders hervorzuheben, dass den Lehrkräften nur jeweils auf das Ende des Schuljahres gekündigt werden kann (§ 10 Abs. 2 PG i.V. mit § 10 des Lehrpersonalgesetzes). Damit stellt die Praxis, mit Lehrpersonen zunächst nur befristete Arbeitsverträge abzuschliessen, keine «de facto vorgenommene» Verlängerung der gesetzlichen Probezeit dar, finden doch die sehr kurzen gesetzlichen Kündigungsfristen in der Probezeit beim befristeten Arbeitsverhältnis gar keine Anwendung. Mit dieser Argumentation könnte jedes befristete Arbeitsverhältnis unabhängig von seiner Begründung in Frage gestellt werden, was Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung widerspräche.

Gemäss § 10 Abs. 3 PG ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor einer Kündigung das rechtliche Gehör zu gewähren und die Kündigung ist zu begründen. Die Kündigung seitens des Kantons ist gemäss § 13 PG missbräuchlich, wenn Verfahrensvorschriften verletzt wurden oder wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt, wobei eine missbräuchliche Kündigung Anspruch auf Entschädigung begründet, die vom 1. bis 3. Dienstjahr drei Monatsgehälter beträgt (§ 14 Abs. 1 und 2). Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist die Angemessenheit weniger weitreichender Massnahmen zu erwägen wie eine förmliche Erteilung eines Verweises usw. und insbesondere eine Versetzung an eine andere Stellung (Funktionsänderung; § 10 Abs. 4 PG).

Hat der Gemeinderat von Y. gegen Ende des Schuljahres 2008/2009 entschieden, das befristete Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer nicht zu erneuern, so war keine Kündigung erforderlich und endete das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien mit Ablauf der Vertragsdauer bzw. durch Zeitablauf am 31. Juli 2009. Dies wurde ihm auf seinen Wunsch mit Schreiben des Gemeinderates vom 15. Juni 2009 im Sinne einer Feststellungsverfügung bestätigt, mit der aber keine Rechte oder Pflichten des Beschwerdeführers begründet, geändert oder aufgehoben

ben wurden. Insbesondere handelte es nicht um eine Kündigung im Sinne von §§ 8 ff. PG. Entgegen der Annahme des Beschwerdeführers hat der Gemeinderat aber weder mit seiner Erklärung vom 19. Januar 2009 noch mit seinem Schreiben vom 15. Juni 2009 seinen Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt, da es sich beide Male nicht um eine Kündigung handelte. Es bedurfte für die Nichterneuerung des befristeten Lehrauftrags aus rechtlicher Sicht weder einer Begründung noch eines Entscheids. Für die Prüfung der Verletzung von Verfahrensgarantien besteht daher gar kein Raum. Immerhin hatten vor dem Erlass des Feststellungsentscheides vom 15. Juni 2009 trotzdem am 16. Januar 2009 und am 23. März 2009 unbestrittenermassen Gespräche mit dem Beschwerdeführer stattgefunden, die auch protokolliert wurden und in denen die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer thematisiert worden war. Der Beschwerdeführer bzw. der Rechtsberater des LVZ nahmen zu den Protokollen auch Stellung. Mit Schreiben vom 8. Mai 2009 hatte der Beschwerdeführer noch einmal Stellung genommen. Er konnte sich also, wie der Regierungsrat zu Recht geltend macht, ausführlich und detailliert zu der im Raum stehenden Frage äussern, ob das Anstellungsverhältnis mit ihm erneuert werden solle oder nicht. Liegt keine Verletzung des rechtlichen Gehörs vor, steht dem Beschwerdeführer ohnehin kein Anspruch auf die von ihm geforderte Entschädigung gestützt auf § 13 Abs. 1 PG zu. Abschliessend zu ergänzen ist, dass nur schon, weil keine Kündigung vorlag, von der Gemeinde keine weniger weitreichenden Massnahmen geprüft oder dem Beschwerdeführer eine andere geeignete Stelle angeboten werden musste.

Urteil des Verwaltungsgerichts vom 29. März 2011; GVP 2011 S. 148 ff. einsehbar mit ausführlichen Erwägungen unter [www.zug.ch/gvp](http://www.zug.ch/gvp)

### **Gewährung des rechtlichen Gehörs bei einer fristlosen Entlassung**

*Art. 29 Abs. 2 BV; § 16 Abs. 2 PG - Vor einer fristlosen Entlassung aus wichtigen Gründen ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das rechtliche Gehör zu gewähren. Für die Art und Weise der Gewährung des rechtlichen Gehörs sind die Umstände des Einzelfalls massgebend. Im Regelfall konfrontiert die Arbeitgeberin bei einer fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses den oder die betroffene Person schriftlich oder mündlich mit den Fakten, die ihrer Meinung nach Grund für eine fristlose Auflösung bilden. Nachher gibt sie der oder dem Betroffenen Gelegenheit, sofort oder innert einer bestimmten Frist zu den Vorwürfen und zu den Auflösungsabsichten Stellung zu nehmen. Das rechtliche Gehör kann im Einzelfall jedoch auch im Rahmen einer mündlichen Besprechung durch entsprechende Äusserungen oder per Email gewährt werden, wenn die Angelegenheit - auch im Interesse der betroffenen Person - unter grossem Zeitdruck erledigt werden muss.*

K. L. war bei der Gemeinde X. unbefristet als Lehrer angestellt. Im Frühjahr 2009 wurde er wegen wiederholter strafrechtlicher Verfehlungen verhaftet. Im Beisein von Vertretern der Polizei fanden am 3. und 5. März 2009 Besprechungen zwischen K.L. und seinem Vertreter einerseits und dem Rektor und dem Präsidenten der Gemeinde X. andererseits statt. Nach der Besprechung vom 5. März 2009 teilte die Gemeinde K. L. noch am gleichen Tag schriftlich mit, dass man das Arbeitsverhältnis angesichts der Vorfälle sofort auflöse. Eine Kopie des Schreibens ging auch an den Rechtsvertreter. Am 25. März 2009 liess K. L. beim Regierungsrat gegen das Schreiben vom 5. März 2009 Verwaltungsbeschwerde erheben und geltend machen, die Kündigung sei missbräuchlich und es sei ihm eine Entschädigung von acht Monatslöhnen zu bezahlen. Mit Beschluss vom 23. Februar 2010 hiess der Regierungsrat die Beschwerde teilweise gut und verpflichtete die Gemeinde X. zur Bezahlung von Fr. 75'318.40. Gegen diesen Beschluss liess der Gemeinderat X. am 25. März 2010 beim Verwaltungsgericht Beschwerde einreichen und beantragen, der Beschluss sei aufzuheben und die Verwaltungsbeschwerde gegen die fristlose Entlassung sei unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (auch für das Verfahren vor dem Regierungsrat) zu Lasten von K.L. abzuweisen.

Das Verwaltungsgericht kam zum Schluss, die Gemeinde habe im vorliegenden Fall den Anspruch der Lehrperson auf rechtliches Gehör nicht verletzt und führte kurz zusammengefasst Folgendes aus:

Eine klassische Anhörung im Sinne der Gewährung des rechtlichen Gehörs stellt man sich bei einem Vorfall, der zu einer fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses führt, im Regelfall in etwa so vor, dass die Arbeitgeberin den Betroffenen schriftlich oder mündlich mit den Fakten konfrontiert, die ihrer Meinung nach Grund für eine fristlose Auflösung bilden. Nachher gibt sie dem Betroffenen Gelegenheit, sofort oder innert einer bestimmten Frist zu den Vorwürfen und zu den Lösungsabsichten Stellung zu nehmen. Das Gericht ist nicht der Meinung, dass es sich bei den beiden Besprechungen vom 3. und vom 5. März 2009 um eine solche klassische

Anhörung im Sinne der Gewährung des rechtlichen Gehörs gehandelt hat. Der vorliegende Fall ist aber auch völlig anders zu beurteilen. Hier kamen die entscheidenden Informationen vom fehlbaren Arbeitnehmer selber. K. L. hat den Rektor als seinen unmittelbaren Vorgesetzten und zwei Tage später auch den Gemeindepräsidenten in der Untersuchungshaft über Vorfälle aus seinem Privatleben informiert, die eine Weiterbeschäftigung an den Schulen von X. zum Vorneherein ausgeschlossen haben. Nach den beiden Besprechungen hätte K. L. und seinem Rechtsvertreter klar sein müssen, dass eine sofortige Trennung unabdingbar war und dass eine Weiterbeschäftigung bei der Gemeinde X. nicht mehr in Frage kommen würde. Die Gemeinde hatte weder die Möglichkeit noch die Verpflichtung, K. L. über irgendwelche Vorfälle zu informieren, zu denen er hätte Stellung nehmen können. Es ging am 5. März 2009 in der Tat nur noch um Kommunikation, nämlich um die Kommunikation des Faktums, dass man gegenseitig das Arbeitsverhältnis als per sofort aufgelöst erachtete.

Urteil des Verwaltungsgerichts vom 25. Oktober 2011; GVP 2011 S. 142 ff einsehbar mit ausführlichen Erwägungen unter [www.zug.ch/gvp](http://www.zug.ch/gvp)

## **Sachlicher Grund für eine Kündigung**

*§§ 10 Abs. 3 und 13 PG - Die Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses muss sich auf sachliche Gründe stützen. Eine Strafanzeige gegen eine Lehrperson wegen angeblicher sexueller Handlungen mit einer ehemaligen Schülerin ist für sich allein noch kein sachlicher Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.*

A. B. unterrichtete während ca. 18 Jahren als Klassenlehrperson im Vollamt in der Gemeinde N.. Wegen der Beschuldigung durch eine ehemalige Schülerin, dass A. B. an ihr mindestens zweimal sexuelle Handlungen verübt habe, wurde ein Strafverfahren eingeleitet und A. B. für sieben Tage in Untersuchungshaft genommen. Mit Schreiben vom 14. Dezember 2009 kündigte die gemeindliche Anstellungsbehörde für Lehrpersonen das Arbeitsverhältnis mit A. B. unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist. Auf die Auszahlung einer Abgangsentschädigung wurde verzichtet und eine Lohnrückforderung im Falle einer strafrechtlichen Verurteilung ausdrücklich vorbehalten. Eine gegen diesen Entscheid erhobene Verwaltungsbeschwerde wies der Gemeinderat N. am 30. März 2010 vollumfänglich ab. Zur Begründung führte der Gemeinderat aus, dass die Parteien in ihrer Einschätzung übereinstimmten, dass für A. B. eine Beschäftigung als Lehrer in der Gemeinde N. zukünftig weder möglich noch zumutbar sei. Er wäre derart ausgestellt und die Angriffsflächen für erneute Gerüchte oder Vorwürfe wären so riesig, dass der Druck auf ihn enorm wäre. In Bezug auf mildere Massnahmen oder die Ermöglichung anderer Tätigkeiten verhalte es sich so, dass weder an den Schulen noch in der Gemeindeverwaltung zumutbare oder passende Stellen vorhanden seien. Eine gegen diesen Beschluss erhobene Beschwerde hiess der Regierungsrat am 8. März 2011 teilweise gut. Er beschloss, dass die Gemeinde N. an A. B. eine Entschädigung von Fr. 103'688.55 zu bezahlen habe. Weiter wurde festgestellt, dass eine Lohnrückforderung der Gemeinde gegenüber A. B. im Falle einer strafrechtlichen Verurteilung nicht zulässig sei. Am 13. April 2011 reichte der Gemeinderat N. beim Verwaltungsgericht Beschwerde ein und beantragte, der Entscheid des Regierungsrates sei aufzuheben und der Entscheid des Gemeinderates vom 30. März 2010 sei zu bestätigen. Eventualiter sei die Rückforderung von Entschädigungen (insbesondere der neun Monatslöhne) bei einer Verurteilung durch die Strafbehörden vorzubehalten, alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten des Beschwerdegegners. Mit Vernehmlassung vom 28. April 2011 beantragte die Finanzdirektion namens des Regierungsrates des Kantons Zug die Abweisung der Beschwerde unter Kosten- und Entschädigungsfolge zu Lasten der Beschwerdeführerin. Am 7. Juni 2011 liess auch A. B. die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beschwerdeführerin beantragen.

Das Verwaltungsgericht führte in seinem Entscheid auszugsweise folgendes aus:

Die ordentliche Kündigung im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis bedarf eines sachlichen oder triftigen Grundes. Diese Gründe müssen mit der Anstellung direkt im Zusammenhang ste-

hen oder sich doch auf diese auswirken, sachlich haltbar und von einer gewissen Schwere sein. Dabei können die Gründe mit der Person des Lehrers zusammenhängen oder auch unabhängig von ihm sein. Insofern ist ein Verschulden des Angestellten nicht massgebend. Eine Weiterbeschäftigung der Lehrkraft müsste dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Schule und damit letztlich dem Wohl der Schüler widersprechen (vgl. Herbert Plotke, Schweizerisches Schulrecht, 2. Aufl., Bern 2003, Abschnitt 18.333, S. 545, mit Verweisen; Matthias Michel, Beamtenstatus im Wandel, Zürich 1998, S. 299). Auch ein blosser Verdacht auf ein strafbares Verhalten kann genügen, dass das für die Fortsetzung erforderliche Vertrauen verloren geht; allerdings muss der Verdacht begründet sein, was heisst, dass er sich auf nachweisbare und nachprüfbare Tatsachen abstützen können muss (vgl. Peter Hänni, Das öffentliche Dienstrecht, Eine Fallsammlung, 2. Aufl., Zürich 2008, S. 558 f.: Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich vom 2. September 2009). Nur die Tatsache allein aber, dass ein Strafverfahren angehoben wurde, genügt als sachliche Begründung nicht, da der öffentlichrechtliche Arbeitgeber nach überwiegender Lehrmeinung an die Unschuldsvermutung gemäss Art. 32 Abs. 1 BV gebunden ist (vgl. Entscheid des Zürcher Verwaltungsgerichts vom 13. Januar 2010, PB.2009.00013, Erw. 3.4 mit Hinweisen). Wenn sich somit eine Kündigung einzig auf den Vorwurf eines strafbaren Verhaltens abstützt, ist sie als sogenannte Verdachtskündigung unzulässig. Allerdings müssen die Kündigungsgründe nicht die Intensität eines wichtigen Grundes erreichen, welcher die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar macht, was nachgerade zu einer fristlosen Entlassung führen könnte. Im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gilt im Weiteren der Grundsatz der Verhältnismässigkeit, was explizit in § 10 Abs. 4 PG seinen Niederschlag findet, indem vor der Entlassung weniger weitreichende Massnahmen seitens des Arbeitgebers zu prüfen sind. Die Kündigung muss daher zur Lösung eines Problems nicht nur geeignet, sondern auch erforderlich sein. Die Abwägung der gegenseitigen Interessen muss eine Kündigung als gerechtfertigt erscheinen lassen (vgl. zum Ganzen: Michel, a.a.O., S. 301). Dabei kann bei der Prüfung der Vertrauenswürdigkeit Berücksichtigung finden, dass bei Personen mit Beispielsfunktionen, wie dies bei Lehrpersonen fraglos der Fall ist, ein strengerer Massstab an die Integrität anzulegen ist. Andererseits ist auch die Dauer des bisher bestehenden Arbeitsverhältnisses in die Interessenabwägung miteinzubeziehen, ist doch eine Kündigung für einen langjährigen Mitarbeiter von einschneidender Bedeutung als für einen Jüngeren.

Der Gemeinderat beanstandet, dass A. B. seinerseits nichts dazu beigetragen habe, das Vertrauensverhältnis zu verbessern, da er seine Arbeitgeberin über den Lauf des Strafverfahrens im Ungewissen lasse. Dazu ist anzumerken, dass im Kündigungsschreiben vom 14. Dezember 2009 von dieser mangelnden Information noch keine Rede war und im damaligen Zeitpunkt offenbar auch noch keinen Anlass für die Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses bildete. Wenn diese Tatsache aber im heutigen Verfahren nachgeschoben wird, ist dem entgegen zu halten, dass das Verhältnis zwischen den Parteien infolge der Entlassung mutmasslich belastet ist und sich seit Anhebung der Beschwerdeverfahren kaum verbessert hat. Dass der Beschwerdegegner daher im Nachgang der Kündigung, mit welcher das Dienstverhältnis zwischen den Parteien aufgelöst wurde, nicht von sich aus über das Strafverfahren orientiert hat, kann ihm heute nicht vorgeworfen werden. Anders wäre seine Informationspflicht nur im Falle der Aufrechter-

haltung des Arbeitsvertrages zu beurteilen gewesen. Zusätzlich kann hier festgestellt werden, dass bis dato nach unbestrittenen Angaben (noch) keine Anklage erfolgte, so dass auch nur wenige Informationen von Relevanz für die Arbeitgeberin vorliegen dürften.

Der Gemeinderat macht erneut geltend, dass die Kündigung gerade auch zum Schutz von A. B. erfolgt sei, da er aufgrund des im Raum stehenden Verdachtes keine normale Lehrertätigkeit mehr hätte ausüben können, sich nicht gegen neue, letztlich nicht kontrollierbare Gerüchte hätte wehren können und dadurch stark belastet gewesen wäre. Selbst nach einem Freispruch sei es äusserst schwierig, in derselben Schulgemeinde weiter zu unterrichten. Um ihn und die Schülerschaft zu schützen, wären zusätzliche Massnahmen wie beispielsweise eine stetig anwesende Zweitperson nötig gewesen, was wiederum für die Beteiligten sehr belastend wäre. Die Abwehr der künftigen Belastung erachte sie als durchaus sachlichen Grund für die Kündigung. Dieser Ansicht kann nicht gefolgt werden. Wie der Regierungsrat in seinem gut begründeten Entscheid zu Recht geschlossen hat, müssen bei einem solchen Verdacht in erster Linie die vom Übergriff bedrohten bzw. betroffenen Schüler geschützt werden. Gleichwertig ist aber auch der Schutz der verdächtigten Lehrperson, die durch eine falsche Beschuldigung ebenso massiv in ihren Persönlichkeitsrechten betroffen bzw. bedroht ist. Eine schnelle Kündigung seitens der Arbeitgeberin nach einer Strafanzeige wird aber gemeinhin wohl eher so verstanden, dass diese ihrem Mitarbeiter doch nicht mehr ganzes Vertrauen entgegenbringt, so nach dem Sprichwort «kein Rauch ohne Feuer». In diesem Sinn wirken die Ausführungen des Gemeinderates, dass die gekündigte Person von zukünftigen Belastungen in der Gemeinde verschont und dadurch geschützt werde, für den Betroffenen wohl eher wenig hilfreich. Aufgrund der gegenüber den eigenen Mitarbeitern bestehenden Fürsorgepflicht und durchaus in Beachtung der Wahrung des guten Rufes der Schule hätte die Arbeitgeberin Massnahmen treffen müssen und können, die diesen grundlegenden Anliegen gerecht geworden wären. Notabene hat eine Schule nicht nur einen guten Ruf gegenüber den Eltern und Schülern zu wahren, sondern auch einen gegenüber ihren Mitarbeitern als verlässliche Arbeitgeberin. Dass die Situation aufgrund der Strafanzeige und der im Folgenden angeordneten Untersuchungshaft gerade auch für die Gemeinde äusserst belastend war, ist nicht in Abrede zu stellen. Es ist auch nachvollziehbar, dass es nicht einfach ist, eine für sämtliche Betroffenen geeignete, allen Interessen gerechte Massnahme zu finden (Zuweisung einer anderen Arbeit oder Funktion, andere Formen des Unterrichtens im Team, Art der Information der betroffenen Kreise etc.). Dazu bringt die Gemeinde in relativ pauschaler – und in dieser allgemeinen Art wohl auch zutreffend – vor, dass in der gemeindlichen und in der Schulverwaltung nicht beliebig Stellen geschaffen werden könnten und dass es nicht zumutbar sei, einer Lehrperson auf nicht absehbare Zeit einen Beistand beizustellen. Sie hat aber nicht dokumentiert dargetan, welche vernünftigerweise durchführbaren Massnahmen sie konkret und vertieft geprüft hat, um A. B. zu unterstützen und ihn vor Rufschädigungen zu schützen. Sich vor Belastungen durch Kündigungen zu befreien, ist jedenfalls nicht zulässig, sofern nicht weitere Gründe gegeben sind, die einen schweren Vertrauensverlust begründen. Dass solche aber vorliegend vorhanden gewesen wären, wurde zu keinem Zeitpunkt geltend gemacht und es befinden sich dazu nicht die geringsten Hinweise in den Akten. Im Gegenteil erhielt A.B. auf sein Verlangen hin noch am 30. November 2009 ein sehr gutes Zwischenzeugnis, in welchem ihm hohe Verhaltens- und Leistungskompetenzen als Lehr-

kraft gegenüber den Schülern und auch als Mitglied des Schulhausteams gegenüber seinen Arbeitskollegen bescheinigt wurden. Bei allem geforderten Wohlwollen darf ein so positives Zeugnis nur so ausgestellt werden, wenn es der Wahrheit entspricht. Auch wurde mit ihm noch im Mai 2009 ein neuer Arbeitsvertrag mit Erhöhung des Pensums abgeschlossen, was kaum der Fall gewesen wäre, wäre seine Arbeit nicht geschätzt worden. Auf die noch im vorinstanzlichen Verfahren, hier aber nicht mehr wiederholten Ausführungen, dass es sich A. B. nicht mehr habe vorstellen können, weiterhin zu unterrichten und einen langfristigen Funktionswechsel beabsichtigt habe, die Kündigung in diesem Sinn als einvernehmlich interpretiert werden könnte, muss nicht weiter eingegangen werden.

Zusammenfassend ergibt sich somit, dass der Regierungsrat korrekt festgestellt hat, dass sich die ausgesprochene Kündigung nicht auf einen sachlichen Grund stützen lässt. Damit war sie missbräuchlich im Sinne von § 13 PG.

Urteil des Verwaltungsgerichts vom 25. Oktober 2011; GVP 2011 S. 134 ff einsehbar mit ausführlichen Erwägungen unter [www.zug.ch/gvp](http://www.zug.ch/gvp)



### **Erkrankung einer Schülerin, eines Schülers während des Unterrichts**

*§ 11 Abs. 1 und 3 SchulG - Der Regierungsrat legt auf Antrag des Bildungsrates für die Schüler die wöchentliche Unterrichtszeit fest. Die Verteilung der Unterrichtszeit auf Fächer und Fächergruppen wird im Stundenplan festgelegt. Erkrankt ein Kind während des Unterrichtes, darf das Kind nur nach Hause geschickt werden, falls es dazu in der Lage ist und die Eltern zuhause sind.*

Weiss eine Lehrperson nicht mit Sicherheit, ob die Eltern zuhause sind und die Betreuung übernehmen können, ist ein Telefonat unumgänglich. Sind die Eltern nicht zuhause, muss die Schule die Schülerin, den Schüler bei schwerer Erkrankung zum Arzt bringen oder bei leichter Erkrankung resp. Unwohlsein betreuen, bis die Eltern die Obhut übernehmen können. Diese Regelung findet sich nicht im Detail in einem Gesetz, ergibt sich aber aus der grundsätzlichen Obhutspflicht der Schule. Die Eltern können sich darauf verlassen, dass sich die Kinder während der ganzen Unterrichtszeit, d.h. auch während unterrichtsfreier Zwischenstunden, wirklich unter der Aufsicht der Schule befinden, und sich nicht irgendwo, sich selber überlassen, herumtreiben. Das Kind darf in keinem Fall ohne verantwortliche Bezugsperson bleiben (vgl. Herbert Plotke, Schweizerisches Schulrecht, Bern 2003, S. 25 f).

## **Überspringen einer Klasse**

*§ 5 Abs. 2 SchulG - Die Schulpflicht umfasst ein Jahr Kindergarten und neun Jahre der Primar- und der Sekundarstufe I. Die Gemeinden sorgen dafür, dass Kinder mit einer besonderen Begabung besonders gefördert werden (§ 33<sup>bis</sup> Abs. 1 SchulG). Diese besondere Förderung kann auch durch ein Überspringen von Klassen geschehen. In diesen Fällen gilt die Schulpflicht als erfüllt, auch wenn nicht ein Jahr Kindergarten und neun Jahre der Primar- und der Sekundarstufe I absolviert worden sind.*

Logischerweise gibt es bei der Schulpflicht dann eine Ausnahme, wenn einer Schülerin oder einem Schüler mit einer besonderen Begabung - wie dies ständiger Praxis entspricht - das Überspringen einer Klasse ermöglicht wird. Es macht keinen Sinn, das Überspringen einer Klasse zu bewilligen und am Ende des 9. Schuljahres festzustellen, die Schulpflicht sei noch nicht erfüllt (vgl. Bericht und Antrag des Regierungsrates zur Änderung des Schulgesetzes vom 13. Juni 2006). Wer eine Klasse erfolgreich überspringt, beendet die Schulpflicht ein Jahr früher.

Amt für gemeindliche Schulen, Abteilung Schulaufsicht, 29. März 2012

## **Unterricht an den gemeindlichen Schulen mit einer ausserkantonalen, nicht EDK anerkannten Lehrbewilligung**

*Art. 4 Abs. 1 Bundesgesetz über den Binnenmarkt vom 6. Oktober 1995 (Binnenmarktgesetz, SR 943.02) - Kantonale Unterrichtsberechtigungen (z.B. kantonale Unterrichtsberechtigungen und kantonale Lehrdiplome) unterstehen dem Binnenmarktgesetz, auch wenn sie nicht von der EDK anerkannt sind. Inhaberinnen und Inhaber solcher Unterrichtsberechtigungen sind gemäss Bundesgericht in Anwendung des Binnenmarktgesetzes in das Bewerbungsverfahren aufzunehmen, wobei weder ein Anspruch auf eine formale Anerkennung noch ein Anspruch auf Anstellung besteht.*

Eine Lehrperson verfügt über ein EDK anerkanntes Lehrdiplom für den Unterricht auf der Primarstufe, ein Lizentiat (kein Lehrdiplom) in drei Fächern und eine definitive Lehrbewilligung des Kantons X. als Reallehrperson (nicht EDK anerkannt). Sie fragt an, ob sie im Kanton Zug ebenfalls auf der Sekundarstufe I zum Unterrichten berechtigt ist.

Gemäss § 45 Abs. 1 SchulG ist im Kanton Zug zum Unterrichten an den gemeindlichen Schulen berechtigt, wer im Besitz

- eines vom Konkordatsrat der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz ausgestellten Diploms oder Zertifikats ist (Bst. a);
- eines von der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren anerkannten kantonalen oder ausländischen Lehrdiploms ist (Bst. b);
- einer von der Direktion für Bildung und Kultur erteilten befristeten Lehrbewilligung ist (Bst. c).

Das Bundesgericht hatte einen analogen Fall zu beurteilen und kam zum Schluss, dass kantonale Unterrichtsberechtigungen ohne EDK-Anerkennung (z.B. kantonale Unterrichtsberechtigungen und kantonale Lehrdiplome) kantonale Fähigkeitsausweise im Sinne von Art. 4 Abs. 1 Binnenmarktgesetz darstellen und als solche basierend auf dieses Gesetz für eine Berufszulassung in allen Kantonen qualifizieren.

Bewerbungen von Personen mit einem kantonalen, nicht EDK anerkannten Fähigkeitsausweis von den Kantonen können somit nicht mit Verweis auf die fehlende EDK-Anerkennung zurückgewiesen werden. Inhaberinnen und Inhaber solcher Unterrichtsberechtigungen sind gemäss Bundesgericht in Anwendung des Binnenmarktgesetzes in das Bewerbungsverfahren aufzunehmen, wobei weder ein Anspruch auf eine formale Anerkennung noch ein Anspruch auf Anstellung besteht. Bei einer Anstellung dieser Lehrpersonen sind sie auch unter dem geltenden Zuger Recht ohne weitere Bewilligungen zum Unterrichten berechtigt. Das Binnenmarktgesetz hat jedoch keine Auswirkungen auf die weiteren Anstellungsbedingungen. So ist für die Lohnreihe dieser Lehrpersonen § 6 Abs. 4 LPG massgebend. Gemäss dieser Bestimmung erfolgt die Lohnreihe im Kanton Zug grundsätzlich anhand des erworbenen Dip-

Seite 20/21

loms. Im öffentlichen Personalrecht ist es anerkannt, dass bei der Lohnreihe die entsprechende und erfolgreich absolvierte Ausbildung berücksichtigt werden kann.

Direktion für Bildung und Kultur, 4. Dezember 2012

## **Übertritt während der 1. Sekundarklasse ans Gymnasium**

*Art. 29a BV und § 13 Üreg - Wird die Zuweisung ans Gymnasium im Sinne von § 13 Üreg verweigert, entscheidet die Übertrittskommission.*

Aus Art. 29a BV ergibt sich, dass (gesetzliche Ausnahmen vorbehalten) jede Person bei Rechtsstreitigkeiten Anspruch auf Beurteilung durch eine richterliche Behörde hat. Erforderlich ist, dass die beanstandeten oder beantragten Handlungen "Rechte oder Pflichten von Personen" berühren. Im Bereich der Schule muss eine Rechtsmittelmöglichkeit gegeben sein, wenn es um die Rechtsstellung der Schülerinnen und Schüler geht oder wenn diesen besondere Pflichten oder sonstige Nachteile auferlegt werden, die nicht bereits mit dem Sonderstatus als solchem verbunden sind.

§ 13 Abs. 1 des Übertrittsreglements bestimmt, dass ein Schüler während der 1. Sekundarklasse bis spätestens zum 1. Dezember in die 1. Klasse des Gymnasiums wechseln kann, sofern eine deutliche Unterforderung feststellbar ist und er unter sinngemässer Anwendung von § 4 des Übertrittsreglements vom Klassenlehrer in Absprache mit den anderen Lehrpersonen dafür empfohlen wird. Der Zuweisungsentscheid ist der Übertrittskommission mitzuteilen.

Wird die Zuweisung ans Gymnasium verweigert, kann die Schülerin bzw. der Schüler nicht während der 1. Sekundarklasse in die 1. Klasse des Gymnasiums wechseln. Damit werden die Interessen der Schülerinnen und Schüler berührt. Der Entscheid, mit welchem die Zuweisung ans Gymnasium verweigert wird, muss auf dem Rechtswittelweg überprüft werden können. Zuständig für den Zuweisungsentscheid bei Uneinigkeit zwischen Erziehungsberechtigten und Lehrperson ist gemäss § 3 Abs. 1 Bst. a des Übertrittsreglements die Übertrittskommission. Gegen den Zuweisungsentscheid der Übertrittskommission kann gemäss § 85 Abs. 1 Bst. b Ziff. 1 SchulG beim Regierungsrat Verwaltungsbeschwerde erhoben werden.

Direktion für Bildung und Kultur, 10. Dezember 2012