



Kanton Zug

Buch GVP 2012



Kanton Zug

Buch GVP 2012

Inhalt

§§ 10 und 13 des Personalgesetzes

Regeste:

§§ 10 und 13 des Personalgesetzes – öffentliches Personalrecht; missbräuchliche Kündigung. Rechtliches Gehör. Die von der Arbeitgeberin aufgeführten Kündigungsgründe sind auf ihre Sachlichkeit hin zu prüfen. Es lag ein sachlicher Kündigungsgrund vor. Eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers widerspricht damit dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung.

Sachverhalt:

Herr B. wurde mit Arbeitsvertrag vom 21. Mai 2008 per 1. August 2008 als Lehrer für die A-Berufe an der X-Schule für vier Lektionen pro Woche eingestellt. Der ursprünglich bis zum 31. Juli 2009 befristete Arbeitsvertrag wurde mit Arbeitsvertrag vom 9. Januar 2009 per 1. Februar 2009 auf 16 Lektionen und ab dem 1. August 2009 auf 25 Lektionen (100%) ausgedehnt und unbefristet weitergeführt. Am 13. Januar 2012 kündigte die X-Schule das Arbeitsverhältnis mit Herrn B. per 31. Juli 2012

Aus den Erwägungen:

(...)

II.

1.1. Der Beschwerdeführer macht geltend, die Kündigung sei missbräuchlich erfolgt, weshalb er Anspruch auf eine Entschädigung in der Höhe von fünf Monatsgehältern habe.

1.2. Gemäss § 10 Abs. 1 PG kann ein Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden Kündigungsfristen und Kündigungstermine gekündigt werden. Eine Kündigung seitens des Kantons bzw. der Gemeinde ist gemäss § 29 Anstellungsreglement in Verbindung mit § 13 PG unter anderem missbräuchlich, wenn sie sich nicht auf sachliche Gründe stützen lässt, insbesondere wenn sie ausgesprochen wird (a) wegen einer persönlichen Eigenschaft oder wegen der Ausübung verfassungsmässiger Rechte, es sei denn, die Eigenschaft oder die Rechtsausübung beeinträchtigt wesentlich die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis oder die Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern; (b) um die Entstehung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und deren Geltendmachung nach Treu und Glauben zu erschweren oder zu verunmöglichen.

Der öffentlich-rechtliche Kündigungsschutz beschränkt sich demnach nicht auf die Missbrauchstatbestände des Obligationenrechts, sondern geht weiter (vgl. Entscheid 2A.71/2001 des Bundesgerichts vom 22. Mai 2001). Als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber hat der Kanton Zug auch verfassungsrechtliche Schranken wie das Willkürverbot, das Verhältnismässigkeitsprinzip und den Grundsatz von Treu und Glauben zu beachten. Das Erfordernis der sachlichen Begründetheit einer Entlassung ist eine Folge des Willkürverbots. Dabei müssen die Entlassungsgründe von einem gewissen Gewicht sein. Indessen ist es nicht erforderlich, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als unzumutbar erscheint; es reicht aus, wenn die Weiterbeschäftigung des oder der betreffenden Mitarbeitenden dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht (Michel, Beamtenstatus im Wandel, Zürich 1998, S. 299). Nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit muss die Kündigung erstens ein geeignetes Mittel zur Problemlösung und zweitens in dem Sinn erforderlich sein, dass weniger einschneidende Massnahmen wie beispielsweise eine Verwarnung nicht ebenfalls zum Ziel führen würden. Drittens muss eine Abwägung der gegenseitigen Interessen die Kündigung als gerechtfertigt erscheinen lassen. Angesichts der inhaltlichen Offenheit und Unbestimmtheit dieser Umschreibungen steht den Verwaltungsbehörden beim Entscheid über die Kündigung ein grosser Ermessens- und Beurteilungsspielraum zu (Urteil PB.2009.00013 des Verwaltungsgericht Zürich vom 13. Januar 2010, Erw. 2.2).

1.3. Die Beweislast für das missbräuchliche Kündigungsmotiv trägt mangels spezieller arbeitsrechtlicher Regelung aufgrund von Art. 8 ZGB die bzw. der Arbeitnehmende, der bzw. dem gekündigt worden ist; nur für die Rechtfertigungsgründe der Beeinträchtigung der Pflichterfüllung aus dem Arbeitsverhältnis sowie der Beeinträchtigung der betrieblichen Zusammenarbeit (Bst. a) obliegt die Beweislast der bzw. dem kündigenden Arbeitgebenden (Rehbinder, in: Berner Kommentar, 1992, Art. 336 N. 11; Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich vom 2. März 1995, III. Kammer, VK 94/0031, in: ZBI 1995 382). Mithin muss die bzw. der Arbeitgebende die sachlichen Gründe für die Kündigung darlegen (Michel, a.a.O., S. 309).

1.4. Das Personalgesetz lehnt sich bei der Formulierung der Voraussetzungen, welche eine Auflösung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses als missbräuchlich erscheinen lassen, an die in Art. 336 Abs. 1 OR genannten Gründe, weshalb bei der Frage, ob eine Kündigung missbräuchlich ist, die zu Art. 336 Abs. 1 OR entwickelte Praxis angemessen berücksichtigt werden kann.

Als sachliche Gründe im Sinne des Personalgesetzes können beispielsweise genannt werden die nicht befriedigende Erfüllung dienstlicher Aufgaben über längere Zeit, gravierendes Fehlverhalten, die erhebliche Störung des Arbeitsklimas, die Weigerung, im Zuge einer Funktionsänderung eine andere zumutbare Aufgabe zu übernehmen, oder die ersatzlose Aufhebung der Stelle (Bericht und Antrag des Regierungsrates vom 1. Februar 1994 zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals, Vorlage Nr. 130.4, Laufnummer 8257, S. 54). Auch betriebliche oder wirtschaftliche Gründe oder der Wegfall bzw. die Reduktion öffentlicher Aufgaben gelten als sachliche Gründe.

1.5. Nachfolgend sind die von der Beschwerdegegnerin aufgeführten Kündigungsgründe auf ihre Sachlichkeit hin zu prüfen:

2.1. Ihre Kündigung vom 13. Januar 2012 begründet die X-Schule unter anderem damit, die Arbeitsleistung des Beschwerdeführers im Bereich A. entspreche sowohl in fachlicher wie auch in pädagogischer Hinsicht nicht den gestellten Anforderungen.

Der Beschwerdeführer hält diesem Vorwurf entgegen, die Tatsache, dass sein Arbeitsvertrag bis zu einem Vollzeitpensum ausgedehnt worden sei, zeige, dass es keine fachlichen Bedenken gegen den Einsatz des Beschwerdeführers bis zum Sommer 2009 gegeben habe. Diese Tatsache werde dadurch unterstrichen, dass der zuständige Rektor W. sowie der damalige Prorektor C. am 27. Juli 2009 eine schriftliche Studienempfehlung zuhanden des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung (EHB) abgegeben hätten. Es sei deshalb nicht nachvollziehbar, wenn die Kündigung damit begründet werde, die Arbeitsleistung habe «sowohl in fachlicher wie auch in pädagogischer Hinsicht nicht unseren Anforderungen» entsprochen. Es sei inhaltlich kaum je klar geworden, welche konkreten Defizite dem Beschwerdeführer angelastet würden und wie bzw. wo er sich konkret hätte verbessern können. Tatsache sei vielmehr, dass zahlreiche lediglich auf Gerüchten basierende «Vorfälle» insbesondere vom Bereichsleiter S. verbreitet worden seien und damit eine negative Stimmung gegenüber dem Beschwerdeführer im Team entstanden sei.

Die Beschwerdegegnerin ergänzt, die Mängel in der Unterrichtstätigkeit und im Verhalten des Beschwerdeführers seien erst anschliessend an die Pensenerhöhung und die Studienempfehlung offenbar geworden. Es lägen zahlreiche sachliche Gründe für die Entlassung vor. Wegen der fachlichen und pädagogischen Mängel des Beschwerdeführers hätten drei verschiedene Mentorate anberaumt werden müssen. Mit dem Beschwerdeführer seien zahlreiche Qualifikationsgespräche, Standortgespräche sowie Gespräche über Möglichkeiten zur Verbesserung der Situation geführt worden, ohne dass dies zu einer Verbesserung der Arbeitsleistungen des Beschwerdeführers geführt habe.

2.2. Am 21. Juli 2010 hielt Herr M. in seinem Mentoratsbericht fest, insgesamt liege die Beurteilung des Beschwerdeführers im Bereich C (genügend); am 23. November 2010 hielt der interne Mentor T. fest, der Beschwerdeführer habe in den Bereichen Methodik und Didaktik sehr gute Entwicklungsschritte gemacht.

Anlässlich des Mitarbeitergesprächs vom 17. November 2010 wurden dem Beschwerdeführer zwei Entlastungslektionen für die Erstellung eines fachlich richtigen Lehrganges im Fachunterricht A. für das Sommersemester 2011 gewährt. Im November 2010 gab der Beschwerdeführer einer Lernenden den Inhalt einer internen E-Mail bekannt. Herr S., direkter Vorgesetzter des Beschwerdeführers, erinnerte letzteren im Dezember 2010 daran, im Sinne einer guten Lernortkooperation das Gespräch mit den Bildungsverantwortlichen schnell zu suchen. Im Januar 2011 haben sich anlässlich von Klassenbefragungen neun Klassen wenig oder nicht kritisch über den Unterricht des Beschwerdeführers geäußert, zwei Klassen äusserten sich kritisch. Zehn Lernende beantragten am 28. Februar 2011, einen Stützkurs in Mathematik besuchen zu dürfen, weil der Unterricht des Beschwerdeführers Mängel aufweise; so wurde während der Lektionen mit dem Mobiltelefon gespielt, Zeitung gelesen, gelacht und die Lernenden durften vor Lektionsende bereits nach Hause gehen. Am 21. März 2011 blieb der Beschwerdeführer der ersten Lektion ohne vorherige Mitteilung oder Entschuldigung und auch ohne nachträgliche Einreichung eines Arztzeugnisses fern. Die Leistungen des Beschwerdeführers im Projekt «Z» im Mai 2011 vermochten nicht zu genügen. Offenbar suchte der Beschwerdeführer bei Missfallen über bestimmte Dinge nicht den Kontakt zu den Direktbetroffenen, sondern informierte im September 2011 den Bereichsverantwortlichen oder gar den Prorektor, was die Stimmung im A-Team beeinträchtigte.

Vorstehend erwähnte Begebenheiten der Weiterleitung einer E-Mail an eine Lernende, der nötigen Erinnerung an die erforderliche Vorgehensweise für eine gute Lernortkooperation, der Notwendigkeit von Stützkursen mit den entsprechenden Begründungen, der ungenügenden Leistungen im Projekt «Z» sowie der Kommunikation des Beschwerdeführers an den Bereichsverantwortlichen oder den Prorektor anstatt an die Direktbetroffenen lassen an den Fähigkeiten des Beschwerdeführers als Lehrperson gewisse Zweifel aufkommen. Eine nicht befriedigende Erfüllung dienstlicher Aufgaben über längere Zeit, ein gravierendes Fehlverhalten oder eine erhebliche Störung des Arbeitsklimas kann darin allerdings eher nicht erblickt werden, weshalb es insofern an einem sachlichen Kündigungsgrund fehlen dürfte. Es kann jedoch schlussendlich dahingestellt bleiben, ob diese Begebenheiten als sachliche Gründe für eine Kündigung ausreichen, wie nachfolgend noch auszuführen ist.

2.3. Die übrigen, von der Beschwerdegegnerin angeführten Gründe können hingegen sicher nicht als sachlich begründet gelten, da sie Parteibehauptungen darstellen und nicht belegt sind oder die Fähigkeiten des Beschwerdeführers als Lehrperson nicht in Frage stellen. Der Hinweis der Beschwerdegegnerin, der Beschwerdeführer habe die ihm anlässlich des Mitarbeitergesprächs vom 17. November 2010 gewährten zwei Entlastungslektionen nur ungenügend genutzt, geht fehl, denn diese Feststellung erfolgte bereits am 18. April 2010 (und nicht am 18. April 2011, wie die Beschwerdegegnerin behauptet) und damit vor der erwähnten Gewährung der Entlastungslektionen, auf welche die Beschwerdegegnerin Bezug nimmt. Auch der Hinweis auf zahlreiche Qualifikationsgespräche kann nicht gehört werden, denn in den eingereichten Akten liegt gerade einmal ein Formular einer Mitarbeiterbeurteilung vom Jahr 2011, wobei diese Zielerreichung recht gut war.

2.4. Mit E-Mail vom 23. März 2011 teilte der Beschwerdeführer dem Rektor W. mit, dass er aus gesundheitlichen Gründen den A-Bereich verlassen möchte. Mit E-Mail vom 24. März 2011 bestätigte Herr W. dem Beschwerdeführer, er werde seinem Wunsch entsprechen. Da der Beschwerdeführer auf Ende des Semesters die Unterrichtseinheiten der A-Berufe abgebe, werde sich dessen Unterrichtspensum von 100% auf ca. 50% reduzieren. Der Arbeitsvertrag vom 9. Januar 2009 werde so angepasst, dass ab dem Schuljahr 2011/2012 ein Unterrichtspensum im B-Bereich von 50% garantiert sei. Die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses werde vorerst auf Ende des Schuljahres 2011/2012, also auf Ende Juli 2012 festgelegt. Ab dem Schuljahr 2011/2012 war der Beschwerdeführer in der Folge unbestrittenermassen nicht mehr im A-Bereich tätig; die Pensenkontrolle der X-Schule weist für das Schuljahr 2011/2012 12 geleistete Pflichtlektionen, also ein geleistetes Pensum von rund 50% aus.

Die vorstehend unter Ziff. 2.2. erwähnten Begebenheiten ereigneten sich – mit Ausnahme der Kommunikation des Beschwerdeführers an den Bereichsverantwortlichen oder den Prorektor anstatt an die Direktbetroffenen, als der Beschwerdeführer noch im A-Bereich tätig war. Als man offenbar mit der

Arbeitsleistung des Beschwerdeführers im A-Bereich in fachlicher wie auch in pädagogischer Hinsicht nicht zufrieden war, wurde keine Kündigung eingeleitet. Im Gegenteil: Man bot dem Beschwerdeführer am 12. Juli 2011 einen neuen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einem Pensum von mindestens 50% und einem zweifachen Stufenanstieg gegenüber dem Vertrag vom 9. Januar 2009 an – welchen dieser allerdings nicht unterzeichnete. Seit dessen Weggang aus dem A-Bereich und dem Wechsel in einen neuen Arbeitsbereich konnten dem Beschwerdeführer keine Vorwürfe der Art gemacht werden, seine Arbeitsleistung entspreche in fachlicher wie auch in pädagogischer Hinsicht nicht den gestellten Anforderungen. Vielmehr bestätigt die Beschwerdegegnerin, der momentane Unterricht des Beschwerdeführers im B-Bereich, der ihm nach dem Austritt aus dem A-Bereich zugeteilt worden sei, sei nicht zu beanstanden. Dieser Unterricht sei nicht Gegenstand der sachlichen Gründe, die zur Kündigung geführt hätten. Dies bestätigen auch die Feedback-Papiere der Lernenden im 2. Semester des Schuljahres 2011/2012 an der X-Schule. Mit anderen Worten: Im Zeitpunkt der Kündigung war man mit der Arbeitsleistung des Beschwerdeführers zufrieden.

2.5. Mithin kann der Vorwurf, die Arbeitsleistung des Beschwerdeführers entspreche in fachlicher wie auch in pädagogischer Hinsicht nicht den gestellten Anforderungen, nicht gehört werden. Er stellt keinen sachlichen Grund für die Kündigung dar.

3.1. Weiter begründet die Beschwerdegegnerin die Kündigung damit, es seien bei der Klassenführung des Beschwerdeführers in den A-Berufen Probleme entstanden.

3.2. Auch dieser Vorwurf kann nicht gehört werden, war doch der Beschwerdeführer im Zeitpunkt der Kündigung bereits seit einem halben Jahr nicht mehr im A-Bereich tätig. Dieser Vorwurf stellt deshalb ebenfalls keinen sachlichen Grund für die Kündigung dar.

4.1. Sodann habe festgestellt werden müssen, dass das Vertrauensverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und den übrigen Lehrpersonen des A-Teams zerrüttet sei und auch Konflikte mit Bildungsverantwortlichen einzelner Lehrbetriebe entstanden seien.

4.2. Auch diesem Vorwurf kann keine Folge geleistet werden, weil der Beschwerdeführer im Zeitpunkt der Kündigung bereits seit einem halben Jahr nicht mehr im A-Bereich tätig war. Dieser Vorwurf stellt deshalb desgleichen keinen sachlichen Grund für die Kündigung dar.

5.1. Eine Weiterbeschäftigung im B-Bereich sei nicht möglich, weil der Beschwerdeführer nur in den beiden Grundlagenfachgebieten Mathematik und naturwissenschaftliche Grundlagen eingesetzt werden könne, was auf die Dauer für eine Anstellung von 50% oder mehr zu wenig breit gefächert sei.

Zu diesem Argument nimmt der Beschwerdeführer keine Stellung.

5.2. Der Beschwerdeführer kann unbestrittenermassen lediglich für die Grundlagenfachgebiete Mathematik und naturwissenschaftliche Grundlagen eingesetzt werden. Die Beschwerdegegnerin führt aus, diese Beschränkung des Einsatzgebietes des Beschwerdeführers sei für eine Anstellung von 50% oder mehr zu wenig breit gefächert. Dies bestreitet der Beschwerdeführer nicht. Der Beschwerdeführer auf der anderen Seite ist offenbar nicht bereit, sein Pensum bei der Beschwerdegegnerin vertraglich auf 50% oder gar weniger zu reduzieren, hat er doch den entsprechenden Arbeitsvertrag nicht unterzeichnet. Ausserdem ist er nicht bereit, wieder in der A-Gruppe zu unterrichten. Auch wenn die Unterrichtsführung des Beschwerdeführers in den von ihm ab August 2011 unterrichteten Fächern zu keinen Beanstandungen Anlass gab, darf dem Umstand Rechnung getragen werden, dass sein Einsatzgebiet zu wenig breit gefächert ist. Wenn nun aber der Beschwerdeführer im A-Bereich nicht tätig sein will oder kann und in den restlichen Bereichen mit dem beschränkten Einsatzgebiet des Beschwerdeführers keine Anstellung von 50% oder mehr möglich ist, so ist eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus betrieblichen Gründen sachlich begründet. Die Kündigung ist aus organisatorischen Gründen auch verhältnismässig, konnte dem Beschwerdeführer doch, wie bereits ausgeführt, keine andere zumutbare

Stelle angeboten werden, da im Rahmen der zu erwartenden Lektionenzahl nicht genügend Lektionen in den Bereichen, in welchen der Beschwerdeführer eingesetzt werden konnte, für das Pensum des Beschwerdeführers verfügbar waren (vgl. Hänni, Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz, 2. Aufl., Zürich 2008, S. 564, mit Hinweis auf: RB ZH 2003 117, VerwGer ZH).

5.3. Damit ist auch klar, dass die Kündigung nicht wirtschaftlich begründet war. Eine Abgangsentschädigung gemäss § 24 PG wäre indessen ohnehin nicht geschuldet, da das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer nicht mindestens 10 Jahre ununterbrochen bestanden hatte und damit diese Voraussetzung für eine Abgangsentschädigung nicht erfüllt war.

6. Zusammenfassend kann deshalb festgehalten werden, dass ein sachlicher Kündigungsgrund vorlag. Die Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers widerspricht damit dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung. In Berücksichtigung der Akten kann der Beschwerdegegnerin nicht vorgeworfen werden, sie habe sich beim Entscheid, den Beschwerdeführer zu entlassen, missbräuchlich verhalten. Es ist vielmehr nachvollziehbar, dass sich die Beschwerdegegnerin für die Kündigung des Beschwerdeführers entschied. Der Entscheid der Beschwerdegegnerin für eine Entlassung des Beschwerdeführers ist mithin nicht zu beanstanden.

7.1. Es bleibt zu prüfen, ob Hinweise dafür bestehen, dass der Beschwerdeführer aus anderen als den vorgebrachten Gründen entlassen worden ist und diese anderen Gründe als missbräuchlich zu betrachten sind. Dies wäre etwa dann der Fall, wenn die Kündigung wegen einer persönlichen Eigenschaft des Beschwerdeführers ausgesprochen worden wäre.

7.2. Der Beschwerdeführer bringt dazu vor, der Bereichsleiter S. habe bereits im Jahr 2009 den Entschluss gefasst, den Beschwerdeführer so rasch als möglich wieder zu entfernen. Sodann habe ab Sommer 2010 im A-Bereich der X-Schule ein Lehrerüberschuss bestanden, weshalb er habe hinausgedrängt werden sollen. Die Beschwerdegegnerin hält dem entgegen, Herr S. habe den Beschwerdeführer nicht loshaben wollen. Es habe keine Machenschaften gegen letzteren gegeben. Vielmehr habe man ihn gefördert, unterstützt und mentoriert, soweit es nur gegangen sei. Ferner habe es in der A-Gruppe zu keiner Zeit einen Lehrerüberschuss gegeben. Es habe sich auch keinesfalls um eine wirtschaftlich begründete Entlassung gehandelt.

7.3. In Würdigung der Akten und der Ausführungen der Parteien gibt es keine Anhaltspunkte dafür, dass andere Gründe als die sachlich begründeten für die Entlassung des Beschwerdeführers vorgelegen haben.

7.4. Zusammenfassend lässt sich daher festhalten, dass der Entlassung des Beschwerdeführers sachliche Gründe zugrunde lagen und die Kündigung sich nicht als missbräuchlich erweist. Entsprechend ist dem Beschwerdeführer auch keine Entschädigung infolge missbräuchlicher Kündigung zuzusprechen.

8. Der Vollständigkeit halber ist auf den Vorwurf des Beschwerdeführers einzugehen, er sei vom Rektor nur pro forma zur Anhörung (Gewährung des rechtlichen Gehörs) eingeladen worden, obwohl der Beschwerdeführer daraus keine Ansprüche ableitet. Diesen Vorwurf bestreitet die Beschwerdegegnerin.

Mit Schreiben vom 11. Mai 2011 wurde der Beschwerdeführer in korrekter Weise zu einem Gespräch zwecks Gewährung des rechtlichen Gehörs eingeladen. Am 26. Mai 2011 fand ein Gespräch statt, welches korrekt durchgeführt wurde. Zum entsprechenden Protokoll konnte der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 3. Juni 2011 Stellung nehmen. Am 7. Juni 2011 fand ein weiteres Gespräch zwecks Gewährung des rechtlichen Gehörs statt. Ein nochmaliges Gespräch fand am 17. November 2011 statt, dessen Protokoll der Beschwerdeführer im Korrekturmodus ergänzte bzw. korrigierte. Erst nach diesen Gesprächen, anlässlich welchen viele verschiedene Lösungsmöglichkeiten des Konflikts diskutiert wurden, wurde die Kündigung ausgesprochen. Es kann also keine Rede davon sein, dass der Beschwerdeführer nur pro forma zu einer Anhörung eingeladen worden wäre. Mithin wurde der Anspruch

des Beschwerdeführers auf Gewährung des rechtlichen Gehörs nicht verletzt.

(...)

Entscheid des Regierungsrates vom 23. Oktober 2012; in Rechtskraft erwachsen.