

95 Lehrperson/Schulleiter an einer Volksschule. Kündigung.

- **Ein tief gespaltenes Vertrauensverhältnis zwischen grossen Teilen der Elternschaft und einer Lehrperson rechtfertigt eine Kündigung. Dies gilt unabhängig davon, dass sich der Vorwurf einer sexuellen Verfehlung, welcher die Polemik auslöste, nie erhärten liess.**

Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 28. April 2008 in Sachen X. gegen Einwohnergemeinde Y. (2-KL.2007.1).

*Aus den Erwägungen***II/5.**

5.1. Dem Kläger wurde die sexuelle Belästigung einer Schülerin vorgeworfen, indem er ihr am 27. Januar 2006 für einen kurzen Augenblick zwei Finger zwischen Po und Slip geschoben habe. Die daraufhin durch die Schulpflege eingeleitete Untersuchung durch die Kinderschutzgruppe Baden kam nach Befragung sowohl der betroffenen Schülerin als auch des Klägers zum Schluss, es seien keine weitergehenden Massnahmen zu ergreifen, da "die geführten Gespräche gegensätzliche Wahrnehmungen der Beteiligten darstellten und es [...] unmöglich ist, die eine oder die andere Wahrnehmung als die richtige zu benennen". Die Strafanzeige, welche der Gemeindeammann gegen den Kläger eingereicht hatte, endete am 6. Juni 2006 mit einer Einstellungsverfügung der Staatsanwaltschaft.

5.2. Schon kurz nach dem 27. Januar 2006 kursierten im Dorf Gerüchte über den Vorfall; gleichzeitig entflammten Diskussionen über die Tragbarkeit des Klägers als Schulleiter und Lehrperson. Die Unruhe war derart gross, dass sich der Gemeindeammann am 28. Februar 2006 veranlasst sah, Strafanzeige gegen den Kläger zu erstatten. Offenbar war er zuvor mehrmals auf den Vorfall angesprochen worden und erhoffte sich durch das Strafverfahren eine Klärung.

Die ohnehin angeheizte Stimmung in der Bevölkerung verschärfte sich in der Folge zusehends, zumal auch erste Medienberichte erschienen. Am 10. März 2006 sah sich die Schulpflege veran-

lasst, mittels eines kurzen Informationsschreibens an die Elternschaft zu gelangen. Es wurde erklärt, dass die zuständigen Fachstellen und Behörden eingeschaltet worden seien und aus Sicht der Schulpflege zur Zeit kein weiterer Handlungsbedarf bestehe. Als Reaktion auf dieses Schreiben wandten sich zahlreiche Eltern schriftlich an die Schulpflege. So liessen z.B. drei Elternpaare die Schulpflege mit ihrem Brief vom 13. März 2006 wissen, dass "(...) die Schule auch auf das Vertrauen der Eltern angewiesen ist" und dass "(...) von einem Teil der Elternschaft das Vertrauen in die Schulleitung, unabhängig vom Ausgang des laufenden Verfahrens, nicht mehr gegeben ist". Ein anderes Elternpaar forderte mit Eingabe vom 15. März 2006 direkt, der Kläger sei aufgrund des durch diesen Fall verloren gegangenen Vertrauens als Schulleiter und Lehrer sofort abzusetzen. Schliesslich zeigt auch ein Schreiben vom 16. März 2006, welches von 33 Personen unterzeichnet wurde, die zu diesem Zeitpunkt herrschende Stimmung unter grossen Teilen der Elternschaft. Es wurde ausgeführt, "mit grossem Erstaunen" müsse festgestellt werden, dass der Kläger noch immer als Schulleiter tätig sei. Die Eltern forderten unter anderem, die Schulpflege solle dem Kläger zu verstehen geben, dass er an der Schule "ab sofort nicht mehr erwünscht" sei. Falls die Schulpflege ihrerseits nicht das Nötige unternehme, sehe man sich dazu verpflichtet, "weitere Massnahmen" einzuleiten. Neben diesen Schreiben gab es laut Aussage sowohl des Gemeindeammanns als auch der damaligen Präsidentin der Schulpflege diverse (zum Teil anonyme) Anrufe verschiedener Personen aus der Gemeinde, welche ihren Unmut über die Weiterbeschäftigung des Klägers ausdrückten. Ebenso wurde die Schulpflegepräsidentin auf der Strasse regelmässig darauf angesprochen, so dass sie sich kaum mehr ins Dorf getraute. Anfangs April führten offenbar die Eltern selbständig (d.h. ohne Lehrer, Schulleiter oder Schulpflege) einen gemeinsamen Anlass durch, um das weitere Vorgehen zu besprechen. Die Stimmung im Dorf war "sehr schlimm" und derart aufgebracht, dass die Schulpflege "schon fast Angst" um den Kläger hatte.

Anfangs April 2006 organisierte die Schulpflege einen Informations- und Ausspracheabend. Gemäss dem damaligen Leiter des Inspektorats der Volksschule konnte ein Teil der Anwesenden anläss-

lich dieses Abends zwar nachvollziehen, weshalb der Kläger bis anhin nicht entlassen worden war. Viele Einwohner und Einwohnerinnen hätten sich aber mit teilweise sehr aggressiven Voten zu Wort gemeldet. Überdies seien die zahlreichen verbalen Attacks gegen die Schulpflege sehr heftig und zum Teil unter der Gürtellinie gewesen. Der Druck auf die Schulpflege, den Kläger zu entlassen, sei im Verlauf des Abends so gross geworden, dass nach seiner Meinung an eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zu denken war. Es sei vor allem dem Verhandlungsgeschick des externen Moderators zu verdanken gewesen, dass die Situation nicht weiter eskalierte. Aufgrund der Aussagen habe sich gezeigt, dass das Vertrauensverhältnis zwischen grossen Teilen der Anwesenden und dem Schulleiter nachhaltig zerstört war.

5.3. Im Rahmen einer Auswertung des Informations- und Ausspracheabends haben offenbar der externe Moderator, die zuständige Inspektorin sowie der Leiter des Inspektorats Volksschule der Schulpflege übereinstimmend empfohlen, sich vom Kläger zu trennen, um auf diesem Weg eine Entspannung der Situation herbeizuführen. Die Fachleute waren überzeugt, dass eine der wichtigsten Funktionen eines Schulleiters, nämlich die Schule nach aussen als Ansprech- und Vertrauensperson zu vertreten, vom Kläger nicht mehr wahrgenommen werden konnte.

Tatsächlich lässt sich aus den obigen Darstellungen (Erw. 5.2) unschwer erkennen, dass im Frühjahr 2006 ein derart spannungsgeladenes und von Misstrauen geprägtes Umfeld herrschte, dass an eine geregelte Tätigkeit des Klägers als Schulleiter nicht mehr zu denken war. Die Polemik um seine Person hatte mithin derartige Ausmasse erreicht, dass eine Weiterführung seiner Funktion unmöglich geworden war. Das Vertrauensverhältnis zwischen grossen Teilen der Elternschaft und dem Kläger war offensichtlich tief gespalten. Bezeichnenderweise verzichtet der Kläger darauf, das Gegenteil zu behaupten.

Die Lehrerin, welche seinerzeit mit dem Kläger eine Stelle teilte, sagte anlässlich der Verhandlung vor dem Personalrekursgericht aus, der gesamte Lehrkörper sei stets hinter dem Kläger gestanden. Die ganze Sache habe ihr sehr leid und weh getan. Die Kündi-

gung habe aber letztlich auch eine Erleichterung dargestellt. Diese Aussage erscheint bezeichnend für die Ausweglosigkeit, welche die Situation im Frühling 2006 kennzeichnete; sogar für ihm nahestehende Personen innerhalb der Schule wirkte die gegenüber dem Kläger ausgesprochene Kündigung offenbar ein Stück weit wie ein Befreiungsschlag.

5.4. Somit ergibt sich, dass grundsätzlich ein sachlicher Kündigungsgrund im Sinne von § 11 Abs. 1 Ingress GAL vorlag.

6.

6.1. Im Weiteren ist zu prüfen, ob der Schulpflege allenfalls vorzuwerfen ist, dass sie sich nicht hinreichend hinter den Kläger gestellt und ihn gegen die Anschuldigungen aus der Bevölkerung geschützt habe. Diesfalls müsste die Kündigung unter Umständen als treuwidrig bzw. rechtsmissbräuchlich angesehen werden.

6.2. Nachdem die Schulpflege durch den Vater der betroffenen Schülerin über den Vorfall informiert worden war, setzte sie sich umgehend mit dem Inspektorat sowie der Kinderschutzgruppe in Verbindung. Aus den Akten ergibt sich, dass sie in der Folge oft die Ratschläge dieser beiden Institutionen einholte, ebenso die Tipps des mit dem Strafverfahren betrauten Bezirksamts sowie eines externen Schulberaters. Offensichtlich war die Schulpflege sehr darauf bedacht, nicht durch voreilige Informationen an die Elternschaft eine Vorverurteilung des Klägers zu bewirken. Zudem wollte sie es unter allen Umständen vermeiden, eine Amtsgeheimnisverletzung zu begehen. Als die Schulpflege feststellte, dass die "Gerüchteküche" zu brodeln begann, reagierte sie zunächst mit dem Informationsschreiben vom 10. März 2006 und später mit der Durchführung eines Informations- und Austauschabends. In beiden Fällen wurde je vorgängig die Meinung der Fachleute eingeholt; zudem wurde auch der Kläger angehört.

6.3. In seiner Stellungnahme beurteilte der damalige Leiter des Inspektorats der Volksschule das Vorgehen der Schulpflege wie folgt:

"Es ist der Schulpflege nicht gelungen, durch besonnenes Auftreten und zurückhaltendes Informieren eine Deeskalation (...) herbeizuführen. Ich beurteile das von ihr gewählte Vorgehen jedoch als umsichtig und korrekt. Lange hat sie versucht, an Herrn X. festzuhalten. Diese Durchhal-

testrategie hätte auch zum Erfolg führen können. Doch die Dynamik in diesem Fall wurde von der Behörde unterschätzt. Das Vorgehen der Schulbehörde wurde von einem Teil der Bevölkerung als Schwäche ausgelegt und das Vertrauen sank zunehmend. Der Vertrauensschwund und eine Spaltung wurde offensichtlich, als ein Mitglied des Gemeinderats eine Strafanzeige einreichte. Diese Entwicklung war jedoch für die Schulpflege nicht voraussehbar."

6.4. Dem Personalrekursgericht erscheint die Beurteilung durch den damaligen Leiter des Inspektorats der Volksschule absolut nachvollziehbar. Es ist müssig, im Nachhinein darüber zu diskutieren, ob durch eine andere Informationsstrategie der Kläger besser geschützt worden wäre bzw. sein damaliges Anstellungsverhältnis hätte "gerettet" werden können. Massgebend ist, dass das Vorgehen der Schulpflege keineswegs a priori als untauglich angesehen werden muss. Vielmehr entspricht es einem nachvollziehbaren Führungsstil, dass die Schulpflege - unter Einbezug von Fachleuten sowie unter Würdigung der Resultate des Strafverfahrens - selbständig über die anstellungsrechtlichen Konsequenzen der gegenüber dem Kläger erhobenen Vorwürfe befinden und die Bevölkerung erst anschliessend informieren wollte, falls sich tatsächlich ein entsprechender Bedarf ergeben würde. Dabei war nicht absehbar, wie schnell sich der Vorwurf der sexuellen Handlung mit einer Schülerin verbreitete und wie stark der Druck gegen den Kläger zunahm. Mit einer schriftlichen Orientierung sowie der späteren Einberufung eines Informationsanlasses wurde grundsätzlich adäquat reagiert.

Der Kläger wirft der Schulpflege insbesondere vor, sie hätte ihm ein direktes Gespräch mit den Eltern der betroffenen Schülerin gewähren müssen. Es ist jedoch keinesfalls sicher, dass eine derartige Unterredung die Eskalation hätte verhindern können, zumal sich offenbar die betroffenen Eltern in der öffentlichen Diskussion sehr zurückhielten. Zudem ist völlig offen, ob die Eltern überhaupt zu einem derartigen Gespräch bereit gewesen wären. Über einzelne Details wie die Formulierung des Informationsschreibens oder den Umstand, dass der Kläger nicht zum Aussprache- und Informationsabend eingeladen wurde, kann man geteilter Meinung sein; auch diesbezüglich

lässt sich jedoch der Schulpflege keineswegs der Vorwurf machen, dass ihr Vorgehen a priori untauglich gewesen wäre.

Schliesslich ist wesentlich, dass die Schulpflege als Anstellungsbehörde nicht dafür verantwortlich gemacht werden kann, dass der Gemeindeammann eine Strafanzeige gegen den Kläger einreichte. Die Anzeige hätte ebenso gut von einer Drittperson eingereicht werden können. Zudem muss man sich vor Augen halten, dass es insbesondere aufgrund der kursierenden Gerüchte gute Gründe dafür gab zu versuchen, mittels Strafanzeige eine Klärung der Vorwürfe herbeizuführen.

7. Weiter zu fragen ist, ob im vorliegenden Fall nicht auch mildere Massnahmen zum Ziel geführt hätten, zumal das Interesse des Klägers an einer Weiterführung des Arbeitsverhältnisses als hoch einzuschätzen ist. Derartige Massnahmen, welche wieder zu einer hinreichenden Akzeptanz der Schulleitung und damit zu einem geregelten Ablauf des Schulbetriebs geführt hätten, sind indessen nicht ersichtlich. Insbesondere war die Situation derart zugespitzt, dass auch eine vorübergehende Freistellung des Klägers bis zum Abschluss des Strafverfahrens keine Chance auf Besserung versprochen hätte.

8.

8.1. Der Kläger verwies im Laufe des Verfahrens mehrfach darauf, dass er sich keinerlei Vorwürfe machen lassen müsse. Dieser Einwand ist gänzlich irrelevant, da ihm im Zusammenhang mit der Kündigung gar nie ein vorwerfbares Verhalten unterstellt wurde. Wesentlich ist vielmehr, dass - wie gesehen - nicht nur vom Arbeitnehmer verschuldete Gründe eine Kündigung zu rechtfertigen vermögen. Ein derartiger unverschuldeter Grund ist vorliegend gegeben, indem das zerrüttete Vertrauensverhältnis zwischen grossen Teilen der Elternschaft und dem Kläger eine erfolgsversprechende Fortsetzung seiner Tätigkeit als Schulleiter verunmöglichte.

96 Kommunales Dienstverhältnis. Kündigung.

- **Durch Verfügung begründete Dienstverhältnisse sind grundsätzlich mittels Verfügung zu kündigen; dagegen kann Beschwerde erhoben werden (Erw. I/2).**