

I. Auflösung Anstellungsverhältnis

101 Auflösung Anstellungsverhältnis, Primarlehrperson.

- **Abgrenzung zwischen mangelnder Eignung einerseits und Mängeln in der Leistung andererseits (Erw. II/3.2).**
- **Im vorliegenden Fall sind die Voraussetzungen für eine Kündigung aufgrund mangelnder Eignung nicht erfüllt (Erw II/3.3).**

Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 30. April 2007 in Sachen T. gegen Einwohnergemeinde O. (2-KL.2006.6).

Aus den Erwägungen

3.2.

3.2.1. Aufgrund der Argumentation der Beklagten ist im Folgenden zu prüfen, ob die Klägerin – wie behauptet – für die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit nicht geeignet war oder ob (wenn überhaupt) "bloss" Mängel in der Leistung oder im Verhalten vorlagen.

Die (ordentliche) Kündigung mangels Eignung einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers kann ohne vorgängige Mahnung und Ansetzung einer Bewährungszeit ausgesprochen werden (§ 11 Abs. 1 lit. b GAL; Erw. 2.1 hievor). Will die Anstellungsbehörde einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer infolge Mängel in der Leistung oder im Verhalten (ordentlich) kündigen, hat sie hingegen zuvor eine schriftliche Mahnung zu erlassen und der betroffenen Lehrperson eine Bewährungszeit anzusetzen (§ 11 Abs. 1 lit. c GAL; Erw. 2.1 hievor).

3.2.2. In der Detailberatung des Grossen Rates des Kantons Aargau zum Personalgesetz wurde bezüglich Abgrenzung der Ausdrücke "mangelnde Eignung" und "Mängel in der Leistung" Folgendes festgehalten (Protokoll der Sitzung des Grossen Rates vom

16. Mai 2000, S. 3047, Votum Regierungsrätin Dr. Stéphanie Mörikofer-Zwez):

"Die Frage nach der Definition der beiden Ausdrücke 'mangelnde Eignung' und 'mangelnde Leistung' ist sicher sehr berechtigt. Mangelnde Eignung heisst: jemand kann die Arbeit, die im Arbeitsvertrag vereinbart wurde, auch beim besten Willen nicht mehr richtig ausführen. Das wird in der Regel die Folge von Entwicklungen sein, die sich im Laufe der Zeit ergeben haben. Ich gehe nicht davon aus, dass bereits bei der Anstellung eine mangelnde Eignung nicht erkannt wird, sonst hätte die anstellende Instanz vermutlich einen Fehler gemacht. Es gibt aber Entwicklungen im Leben eines Menschen, die den oder die Betroffenen zwingen, den Beruf zu wechseln, weil die Fähigkeiten nicht mehr vorhanden sind oder weil beispielsweise gesundheitliche Probleme auftreten. Ich nehme ein Beispiel, das vielleicht in einer Spitalküche vorkommen könnte: Wenn jemand eine Mehlallergie entwickelt und normalerweise dort mit Brotbacken beschäftigt war, dann ist die Eignung für diese Arbeit nicht mehr gegeben. [...] Die mangelnde Leistung hat immer etwas damit zu tun, dass man eigentlich könnte, aber entweder nicht will oder sich nicht genügend anstrengt. [...]"

In der Sitzung der Nichtständigen Kommission Nr. 17 "Personalvorlagen" des Grossen Rates des Kantons Aargau vom 29. Februar 2000 wurden zum Teil widersprüchliche Aussagen gemacht ("Eignungen können veränderbar sein, z.B. wenn jemand in einer schlechten psychischen Verfassung ist und sich dies bessern kann" [Votum Ursula Padrutt-Ernst]; "Mangelnde Leistung ist also veränderbar, mangelnde Eignung muss eine offensichtlich nicht veränderbare Grösse sein" [Votum Dr. Stéphanie Mörikofer-Zwez]).

Wie im kantonalen Recht gelten auf Bundesebene gemäss Art. 12 Abs. 6 BPG Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen (lit. b), oder mangelnde Eignung, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten (lit. c), als Gründe für die ordentliche Kündigung. Gestützt auf die einschlägige Rechtsprechung gilt Folgendes: Mangelnde Eignung zur Verrichtung der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsleistung ist ein objektiver, nicht vom Angestellten verschuldeter Grund. Der Angestellte ist ungeeignet, wenn er aus objektiven Gründen, die mit seiner Person in Zusammenhang stehen und einen Bezug

zur Arbeit haben müssen, nicht oder nur ungenügend in der Lage ist, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten (ungenügende Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz; vgl. BGE 2P.113/2005 vom 7. November 2005). Gesundheitliche Probleme, ungenügende Fachkompetenz, fehlende Integration und Dynamik sowie mangelnde Intelligenz sind deutliche Indizien einer bestehenden Ungeeignetheit. Die mangelnde Eignung kann von Anfang an bestehen oder sich im Laufe der Zeit manifestieren (zum Beispiel infolge eines gewandelten Umfeldes und gestiegenen Anforderungen [vgl. VPB 69.57 Erw. 4/c] oder nach einer Erkrankung bzw. einem Unfall [vgl. BGE 2A.346/2005 vom 7. Oktober 2005 sowie Entscheid der Eidgenössischen Personalrekurskommission vom 5. September 2006]). Verfügt ein Arbeitnehmer indessen über die verlangten Fähigkeiten und vermag seine Leistung dennoch nicht zu genügen, liegen Mängel in der Leistung oder im Verhalten vor. Die Leistung eines Angestellten ist dann mangelhaft, wenn sie zur Erreichung des Arbeitserfolges nicht genügt, der Angestellte sich aber nicht als untauglich erweist.

Da der Arbeitgeber bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten eine Bewährungszeit vorgesehen hat und damit grundsätzlich von der Verbesserungsfähigkeit eines Arbeitnehmers ausgeht, ist der Begriff der mangelnden Eignung restriktiv auszulegen (so auch Harry Nötzli, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Bern 2005, Rz. 203) und auf die Fälle zu beschränken, in denen ein Angestellter die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit objektiv nicht (mehr) ausführen kann.

3.3. Aufgrund der dargestellten Differenzierung zwischen "mangelnder Eignung" und "Mängel in der Leistung und im Verhalten" erscheinen namentlich die folgenden Aspekte wesentlich:

- Die Klägerin verfügt zweifellos über die notwendige Ausbildung, um die vertraglich vereinbarte Arbeit auszuführen.
- Die Zeugnisse von früheren Arbeitsstellen sind gut bis sehr gut; jedenfalls lässt keines auf eine mangelnde Eignung als Lehrkraft schliessen. An dieser Einschätzung vermag der Umstand, dass die Klägerin offenbar über kein Arbeitszeugnis der ersten Stelle in W. verfügt, nichts zu ändern. Dies gilt umso mehr, als die Tätigkeit

9 Jahre dauerte, was bei mangelnder Eignung kaum der Fall gewesen wäre.

- Das Zwischenzeugnis vom 31. März 2006 der Schulpflege K., wo die Klägerin seit der Kündigung der Beklagten tätig ist, kann ebenfalls als gut bis sehr gut bewertet werden.

- Auch das Zwischenzeugnis, welches die Schulpflege der Beklagten am 16. Februar 2005 ausstellte, lässt nicht den geringsten Verdacht aufkommen, dass die Klägerin als Lehrperson ungeeignet wäre. Die Behauptung der Beklagten, es habe sich um ein Gefälligkeitszeugnis von mittlerweile ausgeschiedenen Schulpflegemitarbeitern gehandelt, ist in keiner Art und Weise belegt.

- Im Mai 2005 schloss die Beklagte mit der Klägerin einen unbefristeten Anstellungsvertrag ab. Dies zeigt, dass ursprünglich auch nach Auffassung der Schulpflege (und zwar in der gleichen Zusammensetzung wie bei der späteren Kündigung) die Klägerin für die Lehrtätigkeit geeignet war. Die unbelegten Ausführungen darüber, dass der Vertrag auf Drängen der Klägerin hin abgeschlossen werden "musste" (!), erscheinen als reine Schutzbehauptung.

- Dem Bericht des Inspektorats Volksschule vom 16. September 2005 sind sowohl positive als auch negative Punkte hinsichtlich der Arbeitsleistung der Klägerin zu entnehmen. So wird beispielsweise festgehalten, dass das Klima im Klassenzimmer gut sei, die Klägerin die Kinder zur aktiven Teilnahme ermutige und die Klasse mit grossem Überblick führe sowie die Regeln des Zusammenlebens in der Klasse konsequent umsetze. Die Sprache der Lehrperson sei kindergerecht, der Unterricht klar organisiert sowie inhaltlich gut geplant und strukturiert und das gemäss Lehrplan verlangte Wissen werde vermittelt. Kritisiert werden hauptsächlich die "öffentliche" Aufgabenkontrolle, die unzureichende Förderung der Selbständigkeit und Selbstverantwortlichkeit der Schülerinnen und Schüler, das System der Benotung sowie das Fehlen individualisierender Formen im Unterricht. Die negativen Rückmeldungen betreffen ausschliesslich Punkte, die bei entsprechender Bereitschaft der Klägerin hätten verbessert werden können. Insgesamt ergibt sich, dass der Bericht der Klägerin keinesfalls eine mangelnde Eignung für ihre Funktion als Lehrerin attestiert. Dies entspricht auch der folgenden Aussage von

Inspektor O.: "Frau T. ist eine gute Lehrerin und jede Lehrerin kann sich entwickeln."

Die erwähnten Aspekte belegen überaus deutlich, dass von einer mangelnden Eignung der Klägerin, die vertraglich vereinbarte Arbeit auszuführen, keine Rede sein kann. Die punktuellen Kritiken der Beklagten an der Schulführung und dem Unterrichtsstil der Klägerin vermögen an dieser Einschätzung nichts zu ändern ("zu spät erschienen", "keine Pausen", "überstelltes Zimmer", "forscher Ton", "z.T. unvorbereitet", "keine positive Lernatmosphäre", "viele Kinder scheinen/sind unmotiviert", "schwache Schüler werden nicht motiviert", "starke Schüler werden nicht gefördert", "z.T. Lehrmittel aus dem Jahre 1978", "gibt klar zum Ausdruck, dass bei gewissen Schülern [Name bekannt] eine 'Abneigung' vorliegt", "oftmals [werden] Schüler miteinander verglichen", "Kinder [werden] nicht individuell gefördert", "Notengebung [ist] oftmals widersprüchlich"). Zum einen sind die Vorwürfe kaum objektiviert (nur über einen einzigen Schulbesuch eines Schulpflegemitglieds besteht eine Aktennotiz!); zum andern lässt sich daraus allenfalls auf (verbesserungsfähige) Mängel in der Leistung und im Verhalten, nicht aber auf eine objektive Unfähigkeit der Klägerin als Lehrperson schliessen. Dasselbe gilt auch in Bezug auf den anlässlich der Verhandlung mehrmals geäusserten Vorwurf, die Klägerin sei nicht bereit, Kritik entgegenzunehmen und konstruktiv damit umzugehen. Im Übrigen widerspricht der Vorwurf diametral der Aussage im Bericht des Inspektorats Volksschule vom 16. September 2005, S. 6 ("T. ist an der Weiterentwicklung ihres Unterrichts interessiert, sie probiert aus, reflektiert und entwickelt ihre pädagogische Arbeit weiter"). Schliesslich ist wesentlich, dass keine Vorwürfe von Eltern aktenkundig sind, welche die Eignung der Klägerin als Lehrperson in Frage stellen würden.

102 Kommunales Dienstverhältnis. Angestellter der Gemeindepolizei.

- **Der Betroffene war nicht verpflichtet, im Rahmen der Bewerbung auf die bestehende Überschuldung hinzuweisen. Die offenen Verlustscheine und Betreibungen lassen nicht auf eine mangelnde Eignung im Sinne des Personalreglements schliessen (Erw. II/2).**