



Informationen zum Schulrecht 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 ge-

recht. 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 Auflösungsmöglichkeit 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 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 bedurf-

te 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