

## **PRK Fall Nr. 73: Kündigung aufgrund schwerer Verletzung von vertraglichen und gesetzlichen Pflichten**

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 12. März 2007 i.S. H. gegen die vom Erziehungsdepartement verfügte Kündigung aufgrund schwerer Verletzung von vertraglichen und gesetzlichen Pflichten gemäss § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz (PG).

### **Inhaltsverzeichnis**

|                           |  |      |
|---------------------------|--|------|
| Rechtsprobleme            | Welche Themen betrifft dieser Entscheid?               | S. 1 |
| Sachverhalt               | Kurze Schilderung der Geschehnisse                     | S. 1 |
| Rechtliche Erwägungen     | Begründung der Personalrekurskommission                | S. 3 |
| Entscheid und Rechtskraft | Urteil der Personalrekurskommission                    | S. 7 |
| Schlussfolgerungen d. ZPD | Lehren, welche aus dem Entscheid gezogen werden können | S. 7 |
| Relevante Rechtsnormen    | Auf welche Rechtsnormen stützt sich dieser Entscheid?  | S. 8 |

### **I. Rechtsprobleme**

1. Wann liegt eine schwere Pflichtverletzung vor (E. 2)?
2. Stellt das Verweigern einer vertrauensärztlichen Untersuchung eine schwere Pflichtverletzung dar (3c)?

### **II. Sachverhalt**

1.

H. arbeitete seit dem 16. April 1984 als Lehrperson im Erziehungsdepartement. Mit Schreiben vom 21. Oktober 2005 wandte sich eine Mutter, deren Sohn von H. unterrichtet wurde, an die Schulhausleitung und beschwerte sich, dass mit H. kein sachliches Gespräch möglich gewesen sei, sowie über die Art von dessen Humor während des Unterrichts. Nachdem am 10. November 2005 ein von D., Leiter des schulpsychologischen Dienstes, moderiertes Gespräch zwischen der Schulhausleitung und H. zu keinem Ergebnis geführt hatte, sah sich die Schulhausleitung veranlasst, am 18. November 2005 mit H. Zielvereinbarungen zu schliessen. H. weigerte sich, die Zielvereinbarungen zu unterzeichnen. Im Dezember 2005 ging bei der Schulhausleitung eine weitere Beschwerde gegen H. ein. Eine Mutter, deren Tochter von H. unterrichtet wurde, beschwerte sich über das Verhalten von H. ihrer Tochter gegenüber. Am 9. Januar 2006 wurde ein weiteres Gespräch zwischen der Schulhausleitung und H. unter der Moderation von D. geführt. Auch dieses führte jedoch zu keinem Ergebnis, weshalb das Rektorat gleichentags eine Weisung erliess. Diese Weisung hatte unter anderem zum Inhalt, dass H. auf einen kontrollierten Sprachgebrauch zu achten sowie auf Aussagen und Sprüche zu verzichten habe, welche die Privatsphäre der Schülerinnen und

Schüler und deren Eltern verletzen. Des Weiteren wurde in dieser Weisung festgehalten, dass H. Supervision oder Coaching bei D. in Anspruch zu nehmen müsse.

Im März 2006 beschloss die Schulhausleitung wegen Auseinandersetzungen zwischen Lehrkräften sowie Beschwerden von Eltern, Schülerinnen und Schülern, dass im Team, welchem auch H. angehörte, eine Supervision mit einem externen Berater durchgeführt werde. Im Mai 2006 brach der Supervisor die Supervision ab. Mit Schreiben vom 14. Juni 2006 wandte sich die Schulhausleitung an das Rektorat und teilte mit, dass sie die Zusammenarbeit mit H. als nicht mehr zumutbar erachte. Wegen dieses Schreibens sowie der Frage der Einhaltung der Weisung vom 9. Januar 2006 führten der Rektor und der Personalleiter, mit H. am 27. Juni 2006 ein Gespräch. H. wurde anlässlich dieses Gesprächs mitgeteilt, dass er an den Vertrauensärztlichen Dienst überwiesen werde, damit ein psychiatrisches Gutachten erstellt werden könne. Weiter wurde H. mitgeteilt, dass er zu Beginn des Schuljahres freigestellt werde, sofern die Begutachtung bis zu diesem Zeitpunkt nicht abgeschlossen werden könne. Am 4. Juli 2006 sandte H. an den Departementsvorsteher und an den Abteilungsleiter, ein Schreiben mit dem Titel „STRENG GEHEIM“, worin die These aufgestellt wurde, dass es ein zweites System neben dem Schulsystem gebe, das vom Leiter des schulpsychologischen Dienstes D. angeführt werde und unter anderem kritische Mitarbeitende eliminieren solle.

Am 6. Juli 2006 wurde H. von der Anstellungsbehörde zur vertrauensärztlichen Untersuchung bei den Gesundheitsdiensten angemeldet. Am 7. Juli 2006 führte der Abteilungsleiter mit H. ein Gespräch. Er teilte H. unter Hinweis auf das Personalgesetz mit, dass er verpflichtet sei, sich vertrauensärztlich untersuchen zu lassen. Da während der ganzen Dauer der Schulsommerferien die vertrauensärztliche Untersuchung wegen mangelnder Kooperation durch H. nicht stattgefunden hatte, wurde er vom Rektor am 7. August 2006 per sofort gestützt auf § 25 Personalgesetz (PG) freigestellt. Die Freistellung von H. wurde am 9. August 2006 von der Inspektion genehmigt. Gegen die Freistellungsverfügung meldete H., vertreten durch R., am 17. August 2006 Rekurs bei der Personalrekurskommission an. In der Rekursanmeldung wurde unter anderem ausgeführt, dass H. seinen Gesundheitszustand bei einem Arzt seines Vertrauens abklären lassen und den entsprechenden Bericht nach Vorliegen ins Recht legen werde. Mit Schreiben vom 7. August 2006 wurde H. vom leitenden Arzt des Vertrauensärztlichen Dienstes zur vertrauensärztlichen Untersuchung auf den 11. August 2006 aufgeboten. H. wurde in diesem Schreiben vom Arzt auf § 21 PG hingewiesen, wonach Mitarbeitende zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung verpflichtet werden können. H. nahm diesen Termin beim Vertrauensärztlichen Dienst nicht wahr.

Am 17. August 2006 wurde die Auflösung des Arbeitsverhältnisses von H. von der Inspektion einstimmig genehmigt. Mit Verfügung vom 22. August 2006 kündigte das Erziehungsdepartement das Arbeitsverhältnis von H. aufgrund schwerer Verletzung vertraglicher und gesetzlicher Pflichten gemäss § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz (PG) per 31. Januar 2007. H. wurde freigestellt und einem allfälligen Rekurs die aufschiebende Wirkung entzogen.

2.  
Gegen die Kündigungsverfügung vom 22. August 2006 reichte R. namens H. am 1. September 2006 Rekurs bei der Personalrekurskommission ein und beantragte die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung für den Rekurs sowie die Bewilligung der anwaltlichen Vertretung. In einem weiteren Schreiben gleichen Datums teilte R. der Personalrekurskommission mit, dass er den Rekurs betreffend Freistellung protestando Kosten zurückziehe.

3.  
Mit Verfügung der Personalrekurskommission vom 13. September 2006 wurde dem Rekurrenten die anwaltliche Vertretung bewilligt und der Antrag auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung für den Rekurs abgelehnt. Vom Rückzug des Rekurses des Rekurrenten gegen die Verfügung betreffend Freistellung wurde Kenntnis genommen und den Parteien mitgeteilt, dass über die Frage der Kostentragung für dieses Verfahren im Rahmen der Beurteilung des Rekurses gegen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses entschieden werde.

4.  
Am 21. September 2006 reichte R. die Rekursbegründung ein und beantragte, dass die angefochtene Kündigungsverfügung kostenfällig aufzuheben sei.

5.-7  
[...]

### **III. Rechtliche Erwägungen**

1.  
[...]

2.  
Gemäss Personalgesetz kann die Anstellungsbehörde ein Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung beenden. Eine solche Kündigung hat unter Berücksichtigung der in § 30 PG festgelegten Kündigungsvoraussetzungen zu erfolgen, namentlich muss bei Kündigungen nach Ablauf der Probezeit ein in § 30 Abs. 2 PG genannter Kündigungsgrund vorliegen. Für die hier zur Beurteilung stehende Auflösung des Arbeitsvertrags stützt sich die Anstellungsbehörde auf § 30 Abs. 2 lit. d PG.

Der Kündigungsgrund von § 30 Abs. 2 lit. d PG enthält zwei unterschiedliche Tatbestände: Einerseits geht es um die "wiederholte Missachtung von vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten", andererseits um die "schwere Pflichtverletzung". Das Gesetz verlangt, dass bei anderen als schweren Pflichtverletzungen eine Bewährungsfrist eingeräumt wird (§ 30 Abs. 3 PG). Nach der Praxis des Verwaltungsgerichts sind Beispiele für solche "normalen" Pflichtverletzungen z.B. Unpünktlichkeit, zu viele private Telefonate, übermässiges privates Internet-Surfen oder Flüchtigkeiten in der Arbeitserledigung (vgl. VGE vom 21. Januar 2004 i.S. M.S.). In solchen Fällen ist eine Kündigung nur zulässig, wenn sich der Betroffene während der ihm gesetzten Bewährungszeit nicht hinreichend gebessert hat. Schwere Pflichtverletzungen hingegen sind geeignet, das dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegende Vertrauensverhältnis empfindlich zu stören. In derartigen Fällen ist eine Entlassung möglich, ohne dass zuvor eine Bewährungsfrist gesetzt werden muss, weil eine solche das verlorene Vertrauen ohnehin nicht wieder herstellen könnte (zit. VGE sowie VGE vom 22. Januar 2003 i.S. H.B., vom 12. August 2002 i.S. A.S.). Der Ratschlag und Entwurf zum Personalgesetz führt hierzu Folgendes aus: "Damit schon eine einmalige Pflichtverletzung für eine Kündigung genügt, muss sie schwer sein. Dies ist dann der Fall, wenn das Vertrauen des Arbeitgebers in die künftige ordnungsgemässe Aufgabenerfüllung wesentlich beeinträchtigt ist, oder aber der Verbleib der betroffenen Person an der Arbeitsstelle das Vertrauen des Volkes in das ordnungsgemässe Funktionieren des Staates erschüttern würde" (Ratschlag Nr.

8941 vom 7. September 1999). Ein vorwerfbares Verhalten des Betroffenen ist - obgleich in den meisten Fällen wohl vorhanden - nach dem Ratschlag nicht unbedingt erforderlich.

3.  
Eine Bewährungsfrist gemäss § 30 Abs. 4 PG ist gültig gesetzt, wenn die entsprechende Erklärung einen klaren Endtermin enthält und wenn zudem die Adressatin bzw. der Adressat weiss, dass es darum geht, dass sie bzw. er sich innerhalb dieser Frist bewähren kann (vgl. VGE vom 12. August 2002 i.S. A. S.). Dem Rekurrenten wurde im vorliegenden Fall von der Anstellungsbehörde keine Bewährungsfrist gesetzt. Insbesondere erfüllt die vom Erziehungsdepartement am 9. Januar 2006 erlassene Weisung, welche unter anderem auch Verhaltensanweisungen an den Rekurrenten enthielt, die Voraussetzungen, die an das Ansetzen einer Bewährungsfrist gestellt werden, nicht, da es zum einen an einer Frist fehlt und zum andern die Kündigung nicht angedroht worden ist. Im Folgenden ist daher zu prüfen, ob die dem Rekurrenten von der Anstellungsbehörde angelasteten Verfehlungen eine schwere Pflichtverletzung im Sinne von § 30 Abs. 2 lit. d PG darstellen.

3a.  
In der Verfügung vom 22. August 2006 wird die Kündigung des Arbeitsvertrages mit dem Rekurrenten von der Anstellungsbehörde unter anderem damit begründet, dass er die Freistellungsverfügung vom 9. August 2006 mit der Nichtwahrnehmung des amtsärztlichen Termins unterlaufen habe. Auch aus der Formulierung in der Kündigungsverfügung, wonach man unter anderem aufgrund des Nichtbefolgens der Vorladung beim Vertrauensarzt zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezwungen sei, ergibt sich, dass dieser Punkt für das Vorgehen der Anstellungsbehörde massgeblich gewesen ist.

3b.  
Gemäss § 21 PG können die Mitarbeitenden verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Auf diese Bestimmung wurde der Rekurrent mit Schreiben des Vertrauensarztes vom 7. August 2006 ausdrücklich hingewiesen. Ferner hat der als Auskunftsperson befragte G. erklärt, dass er den Rekurrenten mündlich zur vertrauensärztlichen Untersuchung aufgefordert hatte und diesem dabei klar machte, dass er dazu verpflichtet war. Damit steht fest, dass der Rekurrent zu einer solchen Untersuchung verpflichtet worden war. Eine in Schriftform gefasste Verfügung war dazu nicht erforderlich.

3c.  
Es ist unbestritten und nachgewiesen, dass der Rekurrent mehrere Termine beim Vertrauensarzt nicht wahrgenommen, also eine vertrauensärztliche Untersuchung verweigert hat. Bei der Frage, ob die Verweigerung einer amtsärztlichen Untersuchung als schwere Pflichtverletzung zu erachten ist, sind die konkreten Umstände massgeblich. Ein solches Verhalten kann sicher nicht in allen Fällen eine Kündigung ohne vorherige Verwarnung, d.h. ohne Ansetzung einer Bewährungsfrist, rechtfertigen. Anders liegt die Sache jedoch, wenn die Gesundheit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers aufgrund der spezifischen Tätigkeit als besonders wichtig erscheint. Dies ist z.B. der Fall bei BVB-Tramführern und -Chauffeuren oder Polizisten, bei denen eine gesundheitliche Beeinträchtigung ein Gefahrenpotential für Drittpersonen darstellt. Dies gilt in Bezug auf die psychische Gesundheit auch für Lehrpersonen. Diese tragen, weitgehend auf sich allein gestellt eine grosse Verantwortung für die ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen. Damit sind schwerwiegende psychische Schwierigkeiten grundsätzlich nicht vereinbar. Sodann ist klarzustellen, dass unter diesem Gesichtspunkt nicht nur die Fähigkeit zu unterrichten gegeben sein muss, sondern der gesamte Umgang mit den Schülerinnen und Schülern nicht durch gesundheitliche Störungen

der Lehrperson beeinträchtigt sein darf. Ferner ist wesentlich, dass die Anstellungsbehörde in einem solchen Fall auch präventiv eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen darf, wenn objektiv Zweifel an der psychischen Gesundheit der Lehrperson bestehen. Es ist ihr, vor allem aber auch den Schülerinnen und Schülern sowie deren Eltern, nicht zuzumuten, damit abzuwarten, bis ein schwerwiegendes Fehlverhalten der betroffenen Person zu Tage tritt. In diesem Sinne ist nicht erforderlich, dass die Anstellungsbehörde dem Arbeitnehmer eine gesundheitliche Beeinträchtigung nachweist, um eine ärztliche Untersuchung anordnen zu dürfen. Dies abzuklären, ist ja gerade Zweck der ärztlichen Untersuchung. Es muss vielmehr genügen, dass objektiv Zweifel bestehen, ob beim Angestellten gesundheitlich alles in Ordnung ist.

Beim Rekurrenten haben einige Anhaltspunkte bestanden, welche bei seinen Vorgesetzten den Eindruck psychischer Schwierigkeiten erwecken mussten. Hierfür kann zunächst auf das Schreiben des Rektorats an den Vertrauensarzt sowie auf das Schreiben von D. an den Personalleiter vom 17. Oktober 2006 verwiesen werden. Im letztgenannten Brief hat D. ausgeführt, dass er sich aufgrund der Sorgfaltspflicht veranlasst gesehen habe, der Schulleitung und dem Abteilungsleiter mitzuteilen, dass massive Aggressionen H. enthemmen und diesen selbst als auch die Umwelt gefährden könnten. Darüber hinaus ergibt sich aus zahlreichen weiteren Schriftstücken, dass der Rekurrent im persönlichen Umgang in einem ausserordentlichen Masse schwierig gewesen ist. Dies hat er insofern sogar selbst in einem gewissen Umfang eingeräumt, hat er doch nicht bestritten, sich gelegentlich „verbale Ausraaster“ geleistet zu haben. Zudem hat er seinen Vorgesetzten unter anderem angelastet, dass er „in ein der Schule genehmes Schema gepresst werden sollte“, womit er seine fehlende Bereitschaft zur Anpassung zum Ausdruck gebracht hat. Auch hat z.B. seine Kollegin in ihren schriftlich festgehaltenen Beobachtungen über den Verlauf der gescheiterten Supervision bemerkt, H. sei nicht bereit, sein Verhalten in Frage zu stellen. Zu dieser Haltung passt, dass er offenbar grösste Probleme hatte zu akzeptieren, wenn seine Kolleginnen und Kollegen, aber auch Vorgesetzte von seinen Auffassungen abweichende Meinungen vertraten. Sogar aus dem von ihm selbst eingereichten, sehr wohlwollenden Schreiben eines Vaters von zwei Schülerinnen geht hervor, dass der Rekurrent dazu neigt, seine Ansichten als „alleinige Wahrheit“ zu deklarieren.

Des Weiteren ergeben sich vor allem aus dem in den Personalakten befindlichen Schreiben des Rekurrenten an den Abteilungsleiter und an den Departementsvorsteher vom 4. Juli 2006 mit dem Titel „STRENG GEHEIM“ erhebliche Zweifel daran, dass sich die Meinungen und Wahrnehmungen des Rekurrenten noch innerhalb der Norm befunden haben. In diesem Schreiben legt er eine wilde Verschwörungstheorie dar, wonach innerhalb des Schulsystems ein zweites geheimes System existiere, das kritische Mitarbeitende eliminieren solle und dessen Kopf der Leiter des schulpsychologischen Dienstes D. sein soll. Diesem unterstellt er, ihn durch Psychotherapie einer Gehirnwäsche unterziehen zu wollen. In diesem Zusammenhang spricht er sogar davon, sich in Lebensgefahr zu befinden. Sodann bringt er zum Ausdruck, dass er sich von einer Vielzahl von beteiligten Personen bespitzelt fühlt, die alle nur ein Ziel hätten, nämlich ihn aus der Schule „hinauszumobben“. Selbst seine frühere Partnerin verdächtigt er, ihn bespitzelt zu haben. Ferner berichtet er in nicht nachvollziehbarer Weise von zahlreichen „Provokationen“ seiner Vorgesetzten und Kolleginnen, die ihn zu einem Fehlverhalten hätten verleiten wollen bzw. verleitet hätten. In die gleiche Richtung gehen die ebenfalls in den Personalakten befindlichen Emails des Rekurrenten vom 5. und 6. Juli 2006. In der Email vom 5. Juli 2006 an den Abteilungsleiter führt der Rekurrent aus, dass sich D. „in seine Psyche schleichen“ wolle und dass die Heilpädagogen und Mediatoren ihr Vertrauen, das sie bei den Schülerinnen und Schülern geniessen, dazu benützen

würden, Informationen gegen die missliebige Lehrkraft zu sammeln. Es könne ganz schnell gehen, die missliebige Lehrkraft werde freigestellt und müsse sich jahrelang in psychotherapeutische Behandlung begeben. In der Email vom 6. Juli 2006 an den Departementvorsteher legt der Rekurrent dar, dass immer mehr qualifizierte Mitarbeitende grundlos aus ihrem Amt gemobbt würden. In den Betrieben werde man gefragt, ob man mitmachen wolle, oder es werde einem gekündigt. Das Gesetz werde mit dieser Mobbing-Maschine nicht fertig. Alle Medien seien schon mit diesem Mobbingssystem infiltriert, deshalb werde in den Medien darüber nicht korrekt berichtet.

Schliesslich haben auch die befragten Auskunftspersonen darüber berichtet, dass der Umgang mit dem Rekurrenten nicht nur aussergewöhnlich schwierig war, sondern nicht mehr innerhalb der Norm lag. Dies gilt insbesondere auch für die Äusserungen einer Kollegin, die ihm gegenüber grundsätzlich positiv eingestellt war. Sie hat bestätigt, dass der Rekurrent am 11. August 2006 anlässlich eines Telefonats mit ihr den Namen von Günther Tschanun erwähnt hat, welcher bekanntlich vor einigen Jahren in Zürich Amok gelaufen ist und dabei an seinem Arbeitsplatz ein Blutbad mit mehreren Toten angerichtet hat. Ungeachtet dessen, was der Rekurrent mit dieser Äusserung gemeint haben sollte, ist objektiv nachvollziehbar, dass die Anstellungsbehörde deswegen schwerwiegende Zweifel an seiner geistigen Gesundheit hatte und um die Sicherheit ihrer übrigen Mitarbeitenden wie auch der Schülerinnen und Schüler besorgt war. Des Weiteren führte die Kollegin aus, dass der Rekurrent während des Telefonats ausfallend geworden sei und Kollegen beschimpft habe. Er sei sehr aggressiv gewesen. Eine Lehrerin führte anlässlich der Verhandlung aus, dass sie sich mit der Zeit vor dem Rekurrenten gefürchtet habe. Er sei immer aggressiv und wahre die körperliche Distanz nicht. Sie schilderte einen Vorfall, anlässlich dessen der Rekurrent wegen der Aulabelegung mit einem Kollegen in Streit geraten war. Der Rekurrent sei massiv und lauthals auf den Kollegen zugegangen.

Der Rekurrent hielt anlässlich der Verhandlung an seiner Verschwörungstheorie fest. Konflikte seien nie gelöst worden. Die Lösung sei nun, dass er mit Brachialgewalt und „schwarzer Rhetorik“ hinausgeworfen werde. Der Rektor hätte den ganzen Staatsapparat missbraucht, um ihn hinauszumobben. Auch der Arzt des Vertrauensärztlichen Dienstes habe an der Verschwörung teilgenommen.

Aufgrund der dargelegten Umstände hatte die Anstellungsbehörde genügend Anlass, an der psychischen Gesundheit des Rekurrenten zu zweifeln, und ihn deswegen zur vertrauensärztlichen Untersuchung zu verpflichten. Hierin ist entgegen der Auffassung des Rekurrenten keinerlei Mobbing erkennbar; vielmehr war dieses Vorgehen im Hinblick auf ihre Verantwortung gegenüber den Schülerinnen und Schülern geradezu geboten. Allein auf die Meinung des Rekurrenten, es fehle ihm gesundheitlich nichts, was er aus seiner Sicht vermutlich in guten Treuen vertreten hat, konnten die Schulbehörden unter diesen Umständen nicht abstellen. Nicht von Bedeutung ist bei dieser Beurteilung, dass der Rekurrent sich möglicherweise krankheitsbedingt gegen eine amtsärztliche Untersuchung gesperrt hat. Gerade psychische Beeinträchtigungen beinhalten bekanntlich häufig die Unfähigkeit, den eigenen Zustand zu erkennen. Wenn der Rekurrent nämlich tatsächlich keinerlei psychische Schwierigkeiten gehabt haben sollte, wie er geltend macht, so ist nicht nachvollziehbar, weshalb er sich derart gegen eine entsprechende Untersuchung gewehrt hat. Selbst wenn er den Vertrauensärzten des Staates misstraut hat, so hätte er doch zumindest einen Bericht eines Privatarztes einholen und der Anstellungsbehörde vorlegen können. Dies hat er im Übrigen auch im vorliegenden Rekursverfahren unterlassen, obschon er mit dem Rekurs gegen die Freistellungsverfügung die Einreichung eines entsprechenden ärztlichen Berichts

angekündigt hatte. Sollte es zutreffen, dass der Rekurrent in seinen Möglichkeiten, den eigenen psychischen Zustand zu erkennen, beeinträchtigt gewesen ist, so würde dies aber nichts an der Rechtmässigkeit der Auflösung des Arbeitsvertrags ändern. Wie oben erwähnt, muss die dem Angestellten im Hinblick auf die Zulässigkeit einer Kündigung anzulastende schwere Pflichtverletzung nicht auf einem Verschulden beruhen.

Des Weiteren fehlt es im vorliegenden Fall auch an stichhaltigen Gründen, welche die Weigerung des Rekurrenten, sich vertrauensärztlich untersuchen zu lassen, zu rechtfertigen vermögen. Insbesondere ergeben sich weder aus den eingereichten Unterlagen noch aus den Aussagen der Parteien und Auskunftspersonen Anhaltspunkte, welche an der Objektivität der Vertrauensärzte des Staates hätten zweifeln lassen.

Aufgrund der konkreten Umstände des vorliegenden Falles ist die beharrliche Weigerung des Rekurrenten, sich vertrauensärztlich untersuchen zu lassen, als schwere Pflichtverletzung zu qualifizieren. Hieran ändert auch nichts, dass der Rekurrent gegen Schluss der Verhandlung der Personalrekurskommission schliesslich seine Bereitschaft zu einer solchen Untersuchung erklärt hat. Abgesehen davon, dass diese Äusserung offensichtlich zu prozessualen Zwecken erfolgt ist, kann sich eine solche nachträgliche Umkehr nicht mehr auf die Zulässigkeit der längst ausgesprochenen Kündigung auswirken. Beim Vorliegen einer schweren Pflichtverletzung besteht kein Erfordernis der Ansetzung einer Bewährungsfrist. Dementsprechend mussten die Schulbehörden bei ihrer Anordnung, der Rekurrent habe sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen, für den Fall der Verweigerung nicht bereits die Kündigung androhen.

3d.

Abschliessend sei erwähnt, dass dem Rekurrenten unbestrittenermassen von einigen Personen sehr gute Fähigkeiten als Lehrer attestiert worden sind. Dies betrifft insbesondere seine Initiative und Kreativität bei der Aufführung von Musicals mit den Schülerinnen und Schülern. Das ist auch von seinen Vorgesetzten anerkannt worden. Dieser Umstand vermag jedoch die dargestellte schwere Pflichtverletzung nicht aufzuwiegen. Angesichts der möglichen Gefährdungssituation blieb der Anstellungsbehörde keine andere Wahl, als eine vertrauensärztliche Abklärung anzuordnen und nach deren Verweigerung durch den Rekurrenten die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses auszusprechen.

#### **IV. Entscheid und Rechtskraft**

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich der Rekurrent einer schweren Pflichtverletzung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d PG schuldig gemacht hat, weshalb die Kündigung als rechtmässig erscheint. Der Rekurs von H. wird daher abgewiesen. Dieser Entscheid wurde mit Verwaltungsgerichtsurteil vom 18. Dezember 2007 aufgehoben.

#### **V. Schlussfolgerungen**

Siehe Schlussfolgerungen des Verwaltungsgerichtsurteils vom 18. Dezember 2007.

## **VI. Relevante Rechtsnormen**

§ 21 PG

§ 30 Abs. 2 lit. d PG

§ 30 Abs. 3 PG

§ 30 Abs. 4 PG