

2022_OG V 21 7. Kirchliches Personalrecht. Art. 19 Verordnung der katholischen Landeskirche Uri über die Anstellung und die Besoldung von Pastoralassistentinnen und Pastoralassistenten, Religionspädagoginnen und Religionspädagogen, Katechetinnen und Katecheten für ein Arbeitsverhältnis im Vollamt oder im Teilpensum. Art. 18 Abs. 1 kantonale Personalverordnung. Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund. Im konkreten Fall war die fristlose Kündigung nach mehreren Vorfällen, welche alle im Zusammenhang mit den finanziellen Problemen des Arbeitnehmers standen, gerechtfertigt. Die Anstellungsdauer (sechs Jahre) und das Alter (zum Zeitpunkt der Kündigung 50 Jahre) sprachen nicht gegen die Verhältnismässigkeit der Kündigung. Die Kündigung wurde sodann nicht verspätet ausgesprochen. Abweisung der Verwaltungsgerichtsbeschwerde des gekündigten Arbeitnehmers.

Obergericht, 22. April 2022, OG V 21 7

Aus den Erwägungen:

4.

4.1 Gemäss Art. 18 Abs. 1 Personalverordnung (PV, RB 2.4211) – welche hier sinngemäss zur Anwendung gelangt (vergleiche Art. 19 Anstellungsverordnung) – kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen und ohne Beachtung der festen Vertragsdauer jederzeit aufgelöst werden. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar macht (Art. 18 Abs. 2 PV). Vor der Entlassung ist die betroffene angestellte Person anzuhören. Die Entlassung ist schriftlich zu begründen, wenn die entlassene Person dies verlangt (Art. 18 Abs. 3 PV).

4.2 Nur ein besonders schweres Fehlverhalten des Angestellten rechtfertigt die fristlose Kündigung. Dieses muss einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tief greifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist. Andererseits wird vorausgesetzt, dass es tatsächlich zu einer entsprechenden Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt hat. Wiegen die Verfehlungen weniger schwer, ist die fristlose Auflösung wie im privaten Arbeitsrecht nur gerechtfertigt, wenn sie trotz Verwarnung wiederholt begangen wurde (BGer 8C_146/2014 vom 26.06.2014 E. 3.3 mit Hinweisen; Entscheide Bundesverwaltungsgericht vom 29.08.2016, A-403/2016, E. 3.2, vom 24.03.2015, A-4586/2014, E. 3.1). Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung kann insbesondere in einer schweren Verletzung der in Art. 26 Abs. 2 PV statuierten und näher definierten Treuepflicht liegen. Die Treuepflicht verlangt namentlich die Unterlassung gewisser das Arbeitsverhältnis störender Aktivitäten. Zu unterlassen sind insbesondere strafbare oder sonstige rechtswidrige Handlungen, die das Arbeitsverhältnis stören (etwa Veruntreuungen oder Diebstähle), und Fehlinformationen (etwa falsche Krankmeldungen oder unwahre Angaben in Arbeits- und Reiserapporten; Entscheid Bundesverwaltungsgericht vom 29.08.2016, A-403/2016, E. 3.5 mit Hinweisen).

4.3 In der Lehre ist umstritten, ob die sogenannte Verdachtskündigung zulässig ist. Von einer solchen wird gesprochen, wenn eine Partei einen Arbeitsvertrag fristlos kündigt, weil sie einen schwerwiegenden Verdacht hat, die andere Partei habe eine Straftat oder eine sonstige Verfehlung begangen (BGer 4C.317/2005 vom 03.01.2006 E. 5.3). Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts ist nicht von vornherein ausgeschlossen, dass der blosser Verdacht eines strafrechtlich relevanten Verhaltens oder einer schweren Pflichtverletzung als wichtiger Grund für eine Vertragsauflösung angesehen wird, auch wenn sich die Anschuldigung nachträglich als unbegründet erweist oder nicht nachgewiesen

werden kann. Nur der erhebliche Verdacht eines schweren Delikts vermag aber eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen (BGer 4A_59/2017 vom 28.06.2017 E. 4.4.1 mit Hinweisen).

4.4 Der Arbeitgeberin kommt bei der Prüfung, ob ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt, ein erheblicher Ermessensspielraum zu. Sie muss aber den Grundsatz der Verhältnismässigkeit beachten: Es ist diejenige Massnahme zu wählen, die angemessen ist beziehungsweise genügt. Die fristlose Kündigung ist die strengste Massnahme, die eine Arbeitgeberin aussprechen kann, weshalb sie nur in Ausnahmefällen als letztes Mittel («ultima ratio») und damit restriktiv anzuwenden ist. Die Arbeitgeberin hat ihren Entscheid unter Berücksichtigung aller Umstände zu treffen. Sie muss den konkreten Einzelfall in Verbindung mit der Stellung und Verantwortung des betroffenen Arbeitnehmers sowie allen anderen Gegebenheiten, wie Natur und Dauer des Vertragsverhältnisses, prüfen. Anlass zur fristlosen Entlassung besteht vor allem, wenn das Verhalten des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit seiner Stellung im Betrieb oder seiner betrieblichen Tätigkeit die Fortführung des Arbeitsverhältnisses verunmöglicht (Entscheidung Bundesverwaltungsgericht vom 29.08.2016, a.a.O., E. 3.3, vom 24.03.2015, a.a.O., E. 3.2).

6.

6.1 Aus dem vorstehend dokumentierten Sachverhalt geht hervor, dass der Beschwerdeführer seit längerer Zeit persönliche und insbesondere finanzielle Probleme hatte. Bereits im Jahr 2019 gab es einen Vorfall, welcher im Zusammenhang mit den finanziellen Problemen des Beschwerdeführers stand. Damals liess sich der Beschwerdeführer unter einem Vorwand Geld aus der Kerzenkasse der Beschwerdegegnerin geben, um das Geld anschliessend für persönliche Zwecke zu brauchen. Dass der Beschwerdeführer dergestalt Geld seiner Arbeitgeberin «unterschlagen» hat, war stets unbestritten und wird auch beschwerdeweise nicht in Abrede gestellt. Der Vorfall führte zur Vereinbarung, dass sich der Beschwerdeführer in therapeutische Behandlung begeben. Überdies – und dies ist entscheidend – verpflichtete sich der Beschwerdeführer im Mitarbeitergespräch vom 21. Oktober 2019, um keine finanzielle Unterstützung bei Personen nachzusuchen, die in einem seelsorgerischen Abhängigkeitsverhältnis stehen. Diese Weisung des Arbeitgebers, welche aufgrund der bekannten finanziellen Probleme des Beschwerdeführers, des einschlägigen Vorfalls im 2019 und der Vertrauensposition als Seelsorger berechtigt erschien, missachtete der Beschwerdeführer als er spätestens Anfang 2020 von einer Person, welche Gemeindeglied der Beschwerdegegnerin ist und der Beschwerdeführer im Rahmen eines Vertrauensverhältnisses besuchte, namhafte Geldbeträge nahm. Dass der Beschwerdeführer von einer ihm anvertrauten Person in erheblichem Umfang tatsächlich Geld genommen hat, erachtet das Gericht als erstellt und ist auch unbestritten geblieben. Ob es sich bei diesen Transaktionen um strafrechtlich relevantes Verhalten gehandelt hat und wie das Verhalten strafrechtlich zu würdigen ist, ist dagegen vorliegend nicht Gegenstand der Auseinandersetzung und wird auch ausdrücklich offengelassen. Das wird im Strafverfahren zu klären sein. Entscheidend ist vorliegend, dass der Beschwerdeführer von einer Person, welche zu ihm in einem Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnis stand, namhafte finanzielle Unterstützung angenommen hatte, obwohl ihm dies die Arbeitgeberin ausdrücklich verboten hatte. Dieses Verbot war, wie schon erwähnt, weder schikanös noch unverhältnismässig, sondern durchaus berechtigt. Der Beschwerdeführer bekleidete das Amt eines Seelsorgers. Es bedarf keiner ausführlichen Erläuterung, dass das Verhältnis zwischen Seelsorger und die Seelsorge empfangender Person ein Vertrauensverhältnis ist und sich hier heikle emotionale Abhängigkeiten ergeben können. Es ist deshalb nicht zu beanstanden, wenn die Beschwerdegegnerin die Anforderungen an einen Seelsorger, was dessen Integrität und Vertrauenswürdigkeit betrifft, als erhöht betrachtete und dem Beschwerdeführer im konkreten Fall als Seelsorger im Bewusstsein dieser Anforderungen und des einschlägigen Vorfalls Vorgaben mit Bezug auf finanzielle Geschäfte mit ihm anvertrauten Personen machte. Ungeachtet der strafrechtlichen Einordnung, stellt es nachvollziehbarerweise einen schweren Vertrauensverlust dar, soweit der Beschwerdeführer trotz vergangener Vorkommnisse einschlägiger Art und trotz entsprechender Weisung der

Arbeitsgeberin, kein Geld von ihm anvertrauten Personen zu nehmen, von einer ebensolchen Person namhafte Geldbeträge nahm.

6.2 Selbst wenn in Betracht fiele, dass das letzte Ereignis, als der Beschwerdeführer von einer ihm seelsorgerisch anvertrauten Person namhafte Geldbeträge trotz entsprechenden Verbots der Arbeitgeberin genommen hatte, als eher minderschwere Verfehlung beurteilt würde, so ist doch zu erwähnen, dass es sich hierbei nicht um ein erstmaliges oder einziges Ereignis handelte. Der Beschwerdeführer hat das Vertrauen seiner Arbeitgeberin bereits davor auf erhebliche Proben gestellt, wobei stets seine finanziellen Probleme eine Rolle spielten. Als erstes ist der schon erwähnte Vorfall aus dem Jahr 2019 in Erinnerung zu rufen, als sich der Beschwerdeführer zulasten seiner Arbeitgeberin unter einem Vorwand Geld hat geben lassen, welches er anschliessend für private anstatt – wie angegeben – geschäftliche Zwecke verwendete. Die Beschwerdegegnerin als Arbeitgeberin hat dem Beschwerdeführer damals sehr deutlich zu verstehen gegeben, dass dies ein Vertrauensverlust sei, und gab dem Beschwerdeführer unter Auflagen (sich in therapeutische Behandlung zu begeben, kein Geld von ihm anvertrauten Personen zu nehmen) und unter Kündigungsandrohung im Widerhandlungsfalle eine zweite Chance. Der Beschwerdeführer hat danach – soweit ersichtlich – die therapeutische Behandlung zwar zuverlässig wahrgenommen. Zu einem weiteren Vertrauensverlust kam es jedoch, als der Beschwerdeführer im Pastoraljahr 2019/2020 entgegen den Äusserungen gegenüber der Arbeitgeberin tatsächlich nicht den Diplomlehrgang zum Religionspädagogen am Religionspädagogischen Institut absolvierte und an den entsprechenden Vorlesungen teilnahm, sondern jeweils an den Vorlesungstagen seine Tante besuchte. Trotzdem ersuchte der Beschwerdeführer mit Referenz auf das angeblich erworbene Diplom um mehr Lohn. Die Episode mit dem nicht absolvierten Diplomlehrgang hat somit, wie bereits der Vorfall 2019, auch eine finanzielle Implikation. Der Beschwerdeführer hat die Arbeitgeberin nicht nur bezüglich des Erwerbs des Diploms an sich getäuscht, sondern wollte das angeblich erworbene, tatsächlich aber nicht erhaltene Diplom auch zu einer finanziellen Besserstellung verwenden. Dass die Beschwerdegegnerin diese Umstände als Vertrauensverlust empfand, ist nachvollziehbar und wurde dem Beschwerdeführer wiederum sehr deutlich zur Kenntnis gebracht. Der Beschwerdeführer hat dies auch selber eingesehen, wie er an der Kirchenratssitzung vom 4. November 2020 und in seinem Schreiben an den Kirchenrat vom 9. November 2020 zum Ausdruck brachte. An der Kirchenratssitzung vom 4. November 2020 wurde der Beschwerdeführer zudem ausdrücklich gefragt, ob es sonst noch etwas gebe. Offensichtlich waren damit Schwierigkeiten mit Auswirkungen auf die Anstellung des Beschwerdeführers gemeint. Der Beschwerdeführer erwähnte daraufhin zwar Steuerschulden, nicht aber, dass er entgegen der Weisung seiner Arbeitgeberin von einer ihm anvertrauten Person namhafte Geldbeträge angenommen hatte. Kurz darauf, das heisst, kurz nachdem der Beschwerdeführer in seinem Schreiben vom 9. November 2020 versichert hatte, dass er sich um Ehrlichkeit und Wahrheitstreue bemühe, musste die Beschwerdegegnerin die Umstände mit den namhaften Geldbezügen bei einer seelsorgerisch anvertrauten Person zur Kenntnis nehmen. Dass damit das Vertrauen endgültig und in einer Weise erschüttert war, dass die weitere Zusammenarbeit nicht mehr zumutbar war, ist angesichts der beschriebenen Vorgeschichte und der von der Beschwerdegegnerin getroffenen Massnahmen nachvollziehbar und sprengt nicht den Rahmen ihres Ermessens, welches ihr bei der Beurteilung des wichtigen Grundes zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zukommt.

6.3 Im Rahmen der Verhältnismässigkeitsprüfung ist weiter in Betracht zu ziehen, dass der Beschwerdeführer bei der Beschwerdegegnerin unter anderem das Amt eines Seelsorgers bekleidete. Es wurde schon aufgezeigt (E. 6.1 hievore), dass dieses Amt erhöhte Anforderungen an die Integrität und Vertrauenswürdigkeit des Stelleninhabers stellt; es jedenfalls vertretbar erscheint, wenn die Beschwerdegegnerin als kirchlicher Tendenzbetrieb diesbezüglich von erhöhten Anforderungen ausgeht (zum Begriff des Tendenzbetriebs: BGE 130 III 699 E. 4.1). Die Stellung und Verantwortung des Beschwerdeführers als Seelsorger sowie die Natur des Vertragsverhältnisses sprechen dafür, dass die dokumentierten Verfehlungen schwer wiegen und zu einer Unvereinbarkeit des Beschwerdeführers mit dem

Amt des Seelsorgers bei der Beschwerdegegnerin führen. Hierzu ist auch zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer in seiner Tätigkeit eine relativ grosse Freiheit genoss. Namentlich leistete er Einzelseelsorge nach «persönlichem Ermessen». Umso mehr musste die Beschwerdegegnerin auf den Beschwerdeführer und dessen Integrität vertrauen können. Dieses Vertrauen wurde mehrfach und zuletzt endgültig und unüberbrückbar verletzt.

6.4 Der Beschwerdeführer betont, er habe bereits ein halbes Jahrzehnt bei der Beschwerdegegnerin gearbeitet und habe aussergewöhnliche Leistungen erbracht.

Es soll nicht in Abrede gestellt werden, dass der Beschwerdeführer auch verdienstvolle Arbeit verrichtet hatte und er als Mitarbeiter geschätzt wurde. Das dürfte wohl auch eine Rolle gespielt haben, soweit die Beschwerdegegnerin am Beschwerdeführer respektive an seiner Anstellung in der Vergangenheit trotz früherer Verfehlungen festgehalten und ihm Chancen eingeräumt hatte, das Vertrauen wiederherzustellen. Das alles ändert aber nichts daran, dass die vorliegende Kündigung nicht wegen mangelhafter Leistungen, sondern wegen definitiven Vertrauensverlusts ausgesprochen wurde. Dass es für den definitiven Vertrauensverlust nachvollziehbare Gründe gibt, wurde schon aufgezeigt (E. 6.1 f. hievor). Auch nicht ins Gewicht fällt die Anstellungsdauer von rund sechs Jahren, welche zwar nicht als kurz, aber auch nicht als besonders lang zu bezeichnen ist. Auch das Alter des Beschwerdeführers (Jahrgang 1970) spricht nicht gegen die Verhältnismässigkeit der ausgesprochenen Kündigung. Zum Zeitpunkt der Kündigung war der Beschwerdeführer 50 Jahre alt und hatte somit noch rund 15 Jahre Erwerbszeit bis zum ordentlichen Pensionsalter vor sich (vergleiche dazu BGer 4A_384/2014 vom 12.11.2014; Entscheid Obergericht des Kantons Uri vom 10.03.2017, OG V 16 39, publ. in Rechenschaftsbericht über die Rechtspflege des Kantons Uri in den Jahren 2016 und 2017, Nr. 36 S. 151 E. 3b, welche jeweils wesentlich ältere Mitarbeiter mit wesentlich mehr Dienstjahren betrafen). Auch bei etwas älteren Mitarbeitern darf zudem zur fristlosen Kündigung geschritten werden, wenn – wie hier – das Vertrauen derart erschüttert ist, dass eine weitere Anstellung nicht mehr zumutbar ist. Ein absoluter Kündigungsschutz für ältere Angestellte besteht insofern nicht (vergleiche BGer 4A_384/2014 a.a.O. E. 4.2.2). Die Rügen des Beschwerdeführers sind insgesamt unbegründet.

6.5 Gestützt auf die vorstehenden Erwägungen kann zusammenfassend festgehalten werden, dass die ausgesprochene fristlose Kündigung gestützt auf einen wichtigen Grund erging und in Anbetracht der Umstände des konkreten Falls auch nicht unverhältnismässig war.

7.

7.1 Der Beschwerdeführer macht schliesslich geltend, die fristlose Kündigung hätte innert weniger Arbeitstagen ausgesprochen werden müssen, was hier unterlassen worden sei. Eine verspätete fristlose Kündigung sei ungerechtfertigt.

7.2 Die Einwände überzeugen nicht. Es ist zwar richtig, dass mit einer fristlosen Kündigung nicht beliebig zugewartet werden darf. Im öffentlichen Dienstrecht ist die Reaktionsfrist indessen länger ist als im privaten Arbeitsrecht. Zum einen ist dem staatlichen Arbeitgeber auch bei Vorliegen eines wichtigen Grundes eine gewisse Zeitspanne zur Anordnung entsprechender rechtlicher Konsequenzen einzuräumen, wobei insbesondere die speziellen Verfahrensabläufe innerhalb der Verwaltung zu berücksichtigen sind. Zum anderen ist dem Angestellten vor der Kündigung das rechtliche Gehör zu gewähren. Zudem muss die Kündigung in Verfügungsform erfolgen und schriftlich begründet werden (zum Ganzen Entscheid Bundesverwaltungsgericht vom 29.08.2016, a.a.O., E. 5.3 mit Hinweis auf BGE 138 I 113).

7.3 Die Strafanzeige, welche die Vorfälle betraf, die zu einem endgültigen Vertrauensverlust führten (siehe E. 6.1 f. hievor), wurde gemäss Polizeirapport am 16. Dezember 2020 erstattet. Am 17. Dezember 2020 wurde der Kirchenrat an seiner Sitzung über den Umstand

der Strafanzeige orientiert. In der Folge klärte dieser die Rechtslage ab und gewährte dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör, bevor er die hier angefochtene Verfügung vom 28. Dezember 2020 erliess. Zwar hatte der Pfarrer der Beschwerdegegnerin offenbar schon Ende November 2020 erstmals von den entsprechenden Vorgängen erfahren. Allerdings war die Angelegenheit zu diesem Zeitpunkt noch zu wenig spruchreif, wurde die Strafanzeige doch tatsächlich erst am 16. Dezember 2020 erstattet. Ohnehin ist der Zeitraum zwischen erstmaliger Wahrnehmung der Vorgänge durch den Pfarrer und tatsächlicher Strafanzeigenerstattung nicht übermässig lang, zumal die Beschwerdegegnerin auf das Anzeigeverhalten der mutmasslich geschädigten Person keinen direkten Einfluss hatte. Zu bedenken ist auch, dass der Kirchenrat und nicht der Pfarrer Anstellungsbehörde ist. Der Kirchenrat hat nach Einreichung der Strafanzeige am 16. Dezember 2020 und deren Kenntnisnahme sehr rasch und jedenfalls genügend zeitnah gehandelt. Insgesamt ist jedenfalls nicht ersichtlich, dass die Beschwerdegegnerin übermässig lange zugewartet und das Verfahren längere Zeit ruhen gelassen hätte, weshalb die fristlose Kündigung im konkreten Fall nicht verspätet erfolgt ist (vergleiche BGE 138 I 113 E. 6.5).