

Sitzung vom 5. April 2017

**323. Dringliche Anfrage (Fristlose Entlassung des Statthalters von Dietikon)**

Die Kantonsräte Andreas Geistlich, Schlieren, und Josef Wiederkehr, Dietikon, sowie Kantonsrätin Rosmarie Joss, Dietikon, haben am 13. März 2017 folgende dringliche Anfrage eingereicht:

Demokratische Wahlen setzen voraus, dass sich die Stimmbürger über die Kandidaten ein umfassendes Bild machen können.

Weder die Erkenntnisse aus dem Administrativverfahren, welches zur fristlosen Entlassung des Statthalters von Dietikon führte, noch der Rekurs an den Regierungsrat und seine Begründung zu dessen Ablehnung wurden jedoch bis anhin durch den Betroffenen selber oder durch die zuständige Direktion offengelegt.

Dies führte dazu, dass viele Stimmbürger am ersten Urnengang der Urne fernblieben oder sich der Stimme enthielten. Um den Stimmberechtigten im Bezirk Dietikon eine möglichst transparente Ausgangslage für den zweiten Wahlgang zu ermöglichen, stellen wir folgende Fragen:

1. Vom Volk gewählte Beamte geniessen einen höheren Kündigungsschutz. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit ein gewählter Beamter trotzdem (fristlos) entlassen werden kann?
2. Ist es möglich, dass gewählte Beamte rechtsgültig entlassen werden können, auch wenn kein strafbares Verhalten vorliegt? Wenn möglich bitte an Beispielen illustrieren.
3. Wann und wie schafft der Regierungsrat endlich Transparenz über die Vorwürfe, die gegen den Statthalter erhoben wurden, und über seine Begründung für die Ablehnung des Rekurses?
4. Im Tages-Anzeiger vom 22. Februar 2017 wurde berichtet, dass alt Regierungsrat Graf bestätigte, dass er seinerzeit ersucht worden sei, die Amtsführung des Statthalters Dietikon zu überprüfen. Nach mehreren Gesprächen habe man eine «enge Begleitung» und ein «Coaching» angeboten, was der Statthalter allerdings abgelehnt habe. In welchen Fällen wird eine «enge Begleitung» und ein «Coaching» angeboten? Können Sie bestätigen, dass dem Statthalter eine «enge Begleitung» und ein «Coaching» angeboten wurde? Aus welchen Gründen war dies der Fall?

5. Der Presse entnehmen wir auch, dass das Strafverfahren gegen den ehemaligen Statthalter von Dietikon eingestellt wird, allerdings sollen die Kosten dem Statthalter auferlegt werden. Stimmt das? Unter welchen Voraussetzungen werden bei einer Verfahrenseinstellung die Kosten dem Beschuldigten auferlegt?

Auf Antrag der Direktion der Justiz und des Innern

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die dringliche Anfrage Andreas Geistlich, Schlieren, Josef Wiederkehr, Dietikon, und Rosmarie Joss, Dietikon, wird wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstehen dem Personalgesetz (PG; LS 177.10). Mit der Beendigung der Anstellungsverhältnisse befassen sich die §§ 16 ff. PG, wobei für vom Volk auf Amtsdauer gewählte Angestellte insbesondere die §§ 16 lit. j und 25 PG massgebend sind.

Aus § 25 Abs. 3 PG kann abgeleitet werden, dass das Anstellungsverhältnis mit vom Volk auf Amtsdauer gewählten Angestellten nicht ordentlich (unter Einhaltung einer Kündigungsfrist), sondern lediglich fristlos im Sinne von § 22 PG aufgelöst werden kann.

Nach § 22 PG kann ein Arbeitsverhältnis jederzeit beidseitig ohne Einhaltung von Fristen aus wichtigem Grund aufgelöst werden (Abs. 1). Als wichtiger Grund gilt dabei jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist (Abs. 2). § 22 Abs. 4 Satz 1 PG verweist betreffend Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung ergänzend auf die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR; SR 220). Entsprechend kann zur Auslegung von §§ 22 PG die Rechtsprechung zu Art. 337 und 337c OR beigezogen werden.

Die fristlose Auflösung eines Anstellungsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist nur zulässig, wenn die geltend gemachten Vorkommnisse einerseits objektiv geeignet sind, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tief greifend zu erschüttern, dass die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses dem Arbeitgeber nicht zumutbar ist. Andererseits müssen sie auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind die Vorkommnisse weniger schwerwiegend, so müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein. Ob ein wichtiger Grund vorliegt, bestimmt sich jeweils nach den konkreten Umständen des Einzelfalls. Dabei ist unter anderem die Stellung der betroffenen Per-

son zu berücksichtigen, etwa ob diese eine besondere Vertrauens- oder Verantwortungsposition bekleidet. Die erhöhte Treuepflicht und Verantwortung von Kaderangehörigen führen zu erhöhten Anforderungen an deren Verhalten.

Bei fristlosen Kündigungen ist schliesslich der Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu beachten. Sie ist insbesondere dann unzulässig, wenn mildere Massnahmen wie z. B. Verwarnung, vorübergehende Freistellung oder ordentliche Kündigung zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben.

Zu Frage 2:

Wie in der Beantwortung der Frage 1 ausgeführt, ist Voraussetzung einer gerechtfertigten fristlosen Kündigung, dass ein wichtiger Grund vorliegt. Aus der reichhaltigen Rechtsprechung und Literatur lassen sich fünf (sich teilweise überschneidende) Fallgruppen zusammenfassen, die eine fristlose Kündigung rechtfertigen können. Das Begehen von strafbaren Handlungen während der Anstellung, soweit dadurch die Vertrauenswürdigkeit dahingefallen ist, ist lediglich eine davon. So kann etwa die Wegnahme oder der Verbrauch von Waren oder das Fälschen von Arbeitsrapporten eine fristlose Kündigung rechtfertigen.

Weitere Fallgruppen sind die persönliche Integrität der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers schwer herabmindernde Umstände, etwa das notorische Schuldenmachen einer Amtsperson oder wiederholte Trunkenheit, nachdem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer deshalb von der Arbeitsstelle heimgeschickt werden musste, sowie falsche Angaben im Bewerbungsverfahren, etwa das Vorgaukeln einer psychotherapeutischen Ausbildung. Eine weitere Gruppe betrifft Pflichtverletzungen und andere Unkorrektheiten am Arbeitsplatz. Dazu gehört z. B. der Missbrauch von Arbeitszeit für private Zwecke oder die beharrliche Missachtung von berechtigten Weisungen des Arbeitgebers. Je nach Schwere kann auch eine Kombination verschiedenartiger, für sich allein zu wenig schwerwiegender Disziplinwidrigkeiten eine fristlose Kündigung rechtfertigen. In einer fünften Fallgruppe werden Illoyalitäten gegenüber dem Arbeitgeber ausserhalb des Arbeitsplatzes zusammengefasst. Gedacht werden kann beispielsweise an die Herabminderung des Arbeitgebers gegenüber künftigen Mitarbeitenden oder an die Verletzung von Geschäftsgeheimnissen.

Zu Frage 3:

Das Anstellungsverhältnis mit dem ehemaligen Statthalter des Bezirks Dietikon wurde aufgrund von erheblichen Mängeln in Bezug auf die fachliche, administrative, personelle und finanzielle Führung des Statthalteramtes und der Bezirksratskanzlei fristlos aufgelöst.

Die Amtsführung des ehemaligen Statthalters von Dietikon wurde im Rahmen einer Administrativuntersuchung abgeklärt. Diese stellte erhebliche Defizite und Pflichtverletzungen in den genannten Bereichen fest. Die Direktion der Justiz und des Innern kam zum Schluss, dass die festgestellten Pflichtverletzungen in ihrer Gesamtheit aus personalrechtlicher Sicht für eine fristlose Kündigung ausreichend seien. Dies insbesondere mit Blick auf die besondere berufliche Stellung als Statthalter und Bezirksratspräsident sowie als Führungsperson und unter Berücksichtigung der damit verbundenen besonderen Vertrauens- und Verantwortungsposition.

Diese Ansicht wurde im Rekursverfahren auch vom Regierungsrat vertreten. So führte der Regierungsrat in seinem Rekursentscheid vom 2. November 2016 aus, dass die Gesamtheit der Pflichtverletzungen geeignet sei, das Vertrauensverhältnis zu zerstören, und schützte daher die fristlose Entlassung. Um die Persönlichkeitsrechte des ehemaligen Statthalters zu schützen, wurde der Entscheid nicht veröffentlicht. Der Regierungsrat hielt zudem fest, dass er die Direktion der Justiz und des Innern als zuständig für den Erlass der getroffenen Massnahme erachte.

Das Verwaltungsgericht kam demgegenüber in seinem Urteil VB.2016.00803 vom 22. März 2017 zum gegenteiligen Schluss. Dem ehemaligen Statthalter seien zwar mehrere Pflichtverletzungen vorzuwerfen, diese wögen aber auch in ihrer Gesamtheit nicht schwer genug, um eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Dieses Urteil wurde veröffentlicht ([www.vger.zh.ch](http://www.vger.zh.ch)), weshalb sich weitere inhaltliche Ausführungen dazu erübrigen.

In Bezug auf das Strafverfahren kann angefügt werden, dass der ehemalige Statthalter gegen die Kostenaufgabe in der Einstellungsverfügung beim Obergericht Beschwerde eingelegt hat, weshalb die Einstellungsverfügung noch nicht rechtskräftig ist. Deshalb kann die Staatsanwaltschaft vorderhand keine detaillierte Einsicht in die Einstellungsverfügung gewähren.

Zu Frage 4:

Die enge Begleitung einer Führungskraft wird in der Regel dann vereinbart, wenn in Bezug auf die Amtsführung Mängel festgestellt werden. Kommt die oder der Vorgesetzte zum Schluss, dass die bzw. der Betroffene die Mängel nicht selbstständig beheben kann, besteht die Möglichkeit, die Führungskraft bei der Amtsführung durch eine interne oder externe Begleitperson unterstützen zu lassen. Die gleiche Möglichkeit besteht auch in Fällen von gesundheits- oder suchtbedingten Einschränkungen oder Beeinträchtigungen der Amtsführung.

Ende 2012 wurden aus den Kreisen der Interparteilichen Konferenz des Bezirks Dietikon gegenüber dem damaligen Direktionsvorsteher schriftlich Vorwürfe zur Amtsführung des Statthalters von Dietikon erhoben. Der damalige Direktionsvorsteher ging den erhobenen Vorwürfen nach. Er sprach eine Verwarnung wegen verschiedener Pflichtverletzungen aus, machte gewisse Auflagen und bot dem ehemaligen Statthalter von Dietikon eine Begleitung an, die dieser aber ausschlug.

Zu Frage 5:

In Anwendung von Art. 426 Abs. 2 der Schweizerischen Strafprozessordnung (StPO; SR 312.0) können die Kosten einer eingestellten Strafuntersuchung ganz oder teilweise einer oder einem Beschuldigten auferlegt werden, wenn sie bzw. er die Untersuchung schuldhaft durch rechtswidriges, verwerfliches oder leichtfertiges Verhalten verursacht oder deren Durchführung erschwert hat. Die so begründete Kostenpflicht ist nicht eine Haftung für ein strafrechtliches Verschulden, sondern eine zivilrechtlichen Grundsätzen angenäherte Haftung für ein fehlerhaftes Verhalten, durch das die Einleitung eines Prozesses verursacht oder dessen Durchführung erschwert wurde. Vorwerfbar ist ein Verhalten, wenn es gegen geschriebene oder ungeschriebene Verhaltensnormen aus der gesamten schweizerischen Rechtsordnung verstösst, welche die Rechtsunterworfenen direkt oder indirekt zu einem bestimmten Tun oder Unterlassen verpflichten. Das vorwerfbare Verhalten der beschuldigten Person muss zudem geeignet sein, den Verdacht einer strafbaren Handlung zu erwecken und damit Anlass zur Eröffnung eines Strafverfahrens zu geben oder die Durchführung des im Gange befindlichen Strafprozesses zu erschweren.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Direktion der Justiz und des Innern.

Vor dem Regierungsrat  
Der Staatsschreiber:  
**Husi**