

denen Akten korrekt gewesen sei. Desgleichen gelte für das Verfahren vor dem EVG.

2219

Öffentliches Personalrecht. Voraussetzungen einer fristlosen Kündigung. Rechtsfolgen einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung.

Ein Spitalangestellter wurde mit Urteil vom 3. Dezember 1999 erstinstanzlich zu 14 Monaten Gefängnis bedingt verurteilt, und zwar wegen mehrfacher Schändung einer behinderten Patientin, begangen an einer früheren Arbeitsstelle. Anfang Dezember 1999 erhielt der neue Arbeitgeber erstmals Kenntnis vom hängigen Strafverfahren und veranlasste am 17. Dezember 1999 ein Gespräch mit dem Angestellten. Mit Schreiben vom 31. März 2000 wurde dem Angestellten unter Bezugnahme auf diese Besprechung mitgeteilt, dass man von der noch nicht rechtskräftigen Verurteilung schockiert sei. Von einer sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses werde jedoch abgesehen, weil die Arbeit und das Verhalten des Angeschuldigten im Spital H. zu keinerlei Beanstandungen Anlass gebe. Obwohl das Spital damit ein Risiko für seinen guten Ruf auf sich nehme, sei man bereit, ihm damit Gelegenheit zur Bewährung einzuräumen. Bereits die geringste Verfehlung in Richtung der bestehenden Anschuldigungen werde jedoch zu einer fristlosen Entlassung führen. Ferner werde auf die Angelegenheit zurückgekommen, wenn das angefochtene Strafurteil von der nächsthöheren Instanz bestätigt werde. Mit Urteil vom 26. September 2000 wurde das Strafurteil bestätigt. Mit Schreiben vom 4. Oktober 2000 wurde der verurteilte Angestellte von der Spitalleitung mit sofortiger Wirkung von seiner Arbeit freigestellt. Zur gleichzeitig in Aussicht gestellten sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses wurde dem Angestellten Gelegenheit zur Stellungnahme eingeräumt. Dieser liess beantragen, es sei von der Auflösung des Arbeitsverhältnisses abzu-sehen. Er bestritt einen Vertrauensbruch bzw. die Unzumutbarkeit einer Fortsetzung des Dienstverhältnisses mit der Begründung, er sei anlässlich seiner Stellenbewerbung nicht verpflichtet gewesen, auf das damals gegen ihn laufende Strafverfahren hinzuweisen. Im übrigen sei das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 31. März 2000 in

Kenntnis der strafrechtlichen Vorwürfe, aber aufgrund seines im Spital H. untadeligen Verhaltens fortgesetzt worden. Daran habe sich seither nichts geändert. Mit Verfügung vom 20. November 2000 löste die Spitalleitung das Arbeitsverhältnis mit der Begründung fristlos auf, dass nach der Bestätigung des erstinstanzlichen Schuldspruches die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar sei. Der dagegen erhobene Rekurs wurde von der Gesundheitsdirektion i.V. abgewiesen. In seiner Verwaltungsgerichtsbeschwerde anerkannte der Angestellte, dass das zweitinstanzliche Strafurteil rechtskräftig sei und dass schon die Vorinstanz nicht mehr an die Unschuldsvermutung gebunden gewesen sei. Weil das Angestelltenverhältnis auf dem Hintergrund des erstinstanzlichen Schuldspruches als Chance zur Bewährung weitergeführt wurde, sei es widersprüchlich und willkürlich, wenn nun nach der zweitinstanzlichen Verurteilung dessen Weiterführung per sofort als unzumutbar deklariert werde.

Aus den Erwägungen:

1. Die von Amtes wegen vorzunehmende Prüfung der prozessualen Voraussetzungen ergibt, dass das Verwaltungsgericht nach Art. 9 Abs. 1 lit. b des Gesetzes über die Verwaltungsgerichtsbarkeit (VwGerG; bGS 143.6) zur Behandlung der Beschwerde gegen den angefochtenen Entscheid der Gesundheitsdirektion i.V. zuständig ist. (...) Angefochten ist ein Rekursentscheid betreffend eine fristlos verfügte Kündigung, mit der naturgemäss auch die Einstellung der Lohnzahlung verbunden wurde. Soweit der Beschwerdeführer über den ordentlichen Kündigungstermin hinaus (28. Februar 2001) eine "Gehaltszahlung" für die Dauer des Rekurs- und Beschwerdeverfahrens beantragt, haben die Vorinstanzen darüber nicht verfügungsweise entschieden. Dieses Teilbegehren liegt ausserhalb des Anfechtungsobjektes, weshalb darauf nicht einzutreten ist. Dies auch deshalb, weil vermögensrechtliche Streitigkeiten öffentlich-rechtlicher Natur zwischen Privaten einerseits und öffentlichen Körperschaften andererseits grundsätzlich im Klageverfahren geltend zu machen sind (Art. 13 Abs. 1 lit. b VwGerG).

2. Nach Art. 36 der kantonsrätlichen Angestelltenverordnung (AVO; bGS 142.211) kann das öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis gegenseitig durch (ordentliche) Kündigung aufgelöst werden (Abs. 1). Beim überjährigen Arbeitsverhältnis beträgt die Kündigungsfrist drei Monate (Abs. 2 lit. c). Die ordentliche Kündigung ist auf Mo-

natsende auszusprechen (Abs. 4). Einem Rechtsmittel gegen eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber kommt keine aufschiebende Wirkung zu. Nach Art. 38 Abs. 1 AVO können die kantonalen Angestellten und die Wahlbehörde das Anstellungsverhältnis jederzeit aus wichtigen Gründen fristlos auflösen. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Abs. 1). Die fristlose Auflösung ist schriftlich zu begründen, wenn die andere Vertragspartei dies verlangt (Abs. 3). Das Recht auf Anhörung ist gewährleistet. Nach Art. 1 AVO gelten diese Kündigungsbestimmungen für alle kantonalen Angestellten, wobei der Regierungsrat durch Abs. 2 dieser Bestimmung und Art. 5 Abs. 1 lit. b des Gesetzes über die öffentliche Krankenpflege (bGS 812.11) ermächtigt ist, ergänzende Bestimmungen zu erlassen. In diesem Sinn bestimmt die regierungsrätliche Dienst- und Besoldungsverordnung der kantonalen Spitäler (Spital-DBO; bGS 812.111.1) folgendes: Nach Art. 28 muss die ordentliche Kündigung schriftlich erfolgen und spätestens am letzten Werktag des Monats in den Händen der Gegenpartei sein. Sodann werden für Kündigungsbeschränkungen (Kündigung zur Unzeit, missbräuchliche Kündigungsgründe etc.) durch Art. 29 Spital-DBO die Bestimmungen des Obligationenrechts als anwendbar erklärt. Mit diesem Verweis werden die betreffenden OR-Bestimmungen zum Bestandteil des kantonalen öffentlichen Rechts erhoben (vgl. dazu *Hans-Jakob Mosimann*, Arbeitsrechtliche Minimal Standards für die öffentliche Hand, ZBl 99/1998, S. 449 ff./457). Soweit der Verweis in Art. 29 der Spital-DBO den Bereich der fristlosen Kündigung nicht ohnehin mitumfasst, muss den entsprechenden Bestimmungen des OR bei einer allfälligen Lückenfüllung wegleitende Bedeutung zugemessen werden. Dazu kommt, dass die Bestimmungen in Art. 38 Abs. 1-3 AVO zur fristlosen Auflösung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses praktisch wörtlich aus Art. 337 Abs. 1 und 2 OR übernommen wurden. Bei einer solchen gesetzgeberischen Ausgangslage rechtfertigt sich, dass im folgenden auch bei der Auslegung von Art. 38 AVO wesentlich auf die zu Art. 337 OR entwickelte zivilrechtliche Rechtsprechung abgestellt wird. Dies rechtfertigt sich nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtes auch insofern, als dem Staat als Arbeitgeber kaum weniger Kündigungsschutz abverlangt werden kann als das, was der Staat allen privaten Arbeitgebern mit dem sog. OR-Minimum auferlegt

(AR GVP 13/2001, Nr. 2204, Erw. b. mit Hinweis). Zu prüfen ist zunächst, ob für die *fristlose* Entlassung des Beschwerdeführers ein wichtiger Grund im Sinn von Art. 38 Abs. 2 AVO bzw. Art. 337 Abs. 2 OR gegeben war oder nicht.

a) Als wichtige Gründe gelten nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung zu Art. 337 OR Tatsachen, die geeignet sind, das Vertrauen zu zerstören, das die Arbeitsverhältnisse im Wesentlichen voraussetzen, oder die das Vertrauen derart erschüttern, dass die Fortsetzung der Vertragsbeziehungen von demjenigen nicht mehr verlangt werden kann, der gekündigt hat (Pra 1999, Nr. 36, E. 2.a). Dabei wird insbesondere bei der sog. Verdachtskündigung nicht die Schwere der Verfehlung, sondern das zwar objektiv nachvollziehbare, aber letztlich subjektiv zerstörte Vertrauensverhältnis als causa der Kündigung betrachtet. Nicht wegen des Verdachts, sondern aufgrund verdachtsbedingten Vertrauenswegfalls kann die fristlose Entlassung ausgesprochen werden (vgl. *Marco Vitali*, Die Verdachtskündigung im System von Art. 337 ff. OR, ArbR 2000, S. 101 f., auch zum Folgenden). Dabei trägt der Kündigende die Beweislast. Diese beschränkt sich jedoch auf den Nachweis eines wichtigen Grundes und mithin einer Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses und umfasst nicht den Nachweis der schweren Verfehlung. Die Rechtsprechung verlangt nicht nur bei der Verdachts-, sondern auch bei jeder Tat Kündigung, dass die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Verzug nach Bekanntwerden der als wichtige Gründe in Betracht fallenden Umstände ausgesprochen werden muss; denn längeres Zuwarten zeigt, dass die Fortsetzung des Vertrages nicht unzumutbar ist (JAR 1981, S. 63 f.). Zumindest muss ein längeres Zuwarten mit vernünftiger Überlegung begründbar sein, damit die Verwirkungsfolge nicht eintritt (JAR 1990, S. 272 ff., auch zum Folgenden). Ausgehend vom Regelfall, wonach die fristlose Entlassung innert weniger Tage nach Kenntnis des wichtigen Grundes zu erfolgen hat, wird nach dieser Rechtsprechung bei Vorliegen besonderer Umstände eine fristlose Kündigung innerhalb einer Woche noch als zulässig erachtet. Namentlich bei einer Verdachtskündigung wird ein längeres Zuwarten dann noch als zulässig betrachtet, wenn der Arbeitgeber seine verzögerte Reaktion mit konkreten Abklärungsbemühungen und -ergebnissen zu begründen vermag oder wenn er dem Arbeitnehmer erkennbar Gelegenheit geben wollte, sich zu bewähren. Dies ist nicht

der Fall, wenn ein Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit dem gleichen Kenntnisstand erst drei Wochen später entlässt.

b) Der Beschwerdeführer hat zu Recht anerkannt, dass schon die Vorinstanz aufgrund seines Verzichts auf Nichtigkeitsbeschwerde nicht mehr an die Unschuldsvermutung gebunden war und dass das Schreiben vom 31. März 2000 einen Rückkommensvorbehalt für den Fall auch eines zweitinstanzlichen Schuldspruches enthalten hat. Daraus ergibt sich, dass es sich bei der Kündigung vom 20. November 2000 nicht mehr um eine reine Verdachts-, sondern weitgehend schon um eine Tatkündigung gehandelt hat.

Der Beschwerdeführer hält der *fristlosen* Kündigung entgegen, dass bei den Spitalorganen die Schockwirkung anlässlich der Kenntnisnahme vom Strafverfahren schon durch das Gespräch am 17. Dezember 1999 wesentlich gemildert worden sei. Dies zeige sich auch darin, dass die Spitalleitung mit ihrem Schreiben vom 31. März 2000 dann noch über drei Monate zugewartet habe. Dieses Schreiben habe die Warnung enthalten, dass die geringste Verfehlung in Richtung des erstinstanzlichen Schuldspruches zu seiner fristlosen Entlassung führen werde. Seither habe er sich keine derartige Verfehlung mehr zu Schulden kommen lassen. Weil das Arbeitsverhältnis in Kenntnis des erstinstanzlichen Schuldspruches weitergeführt wurde, sei ihm eine Chance zur Bewährung eingeräumt worden, weshalb es widersprüchlich und willkürlich sei, wenn nun nach der zweitinstanzlichen Verurteilung die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses per sofort als unzumutbar erklärt wurde. Dieser in tatsächlicher Hinsicht nicht bestrittenen Rüge hielt die Vorinstanz einzig entgegen, dass der Beschwerdeführer sich seinerseits widersprüchlich verhalte, weil er sich immer wieder auf die Unschuldsvermutung berufen habe und nun der Spitalleitung vorwerfe, dass diese in Kenntnis des erstinstanzlichen Urteils das Arbeitsverhältnis trotzdem weitergeführt habe. Damit verkennt die Vorinstanz die Tragweite dieser Rüge. Zunächst ist es in der Tat so, dass die Spitalleitung in Kenntnis nicht bloss eines noch ungeklärten Verdachts, sondern in Kenntnis eines erstinstanzlichen Gerichtsurteils, mit dem der Beschwerdeführer der mehrfachen Schändung schuldig gesprochen wurde, die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses zunächst während dreier Monate stillschweigend und danach mit Schreiben vom 31. März 2000 ausdrücklich und wenigstens bis zum Vorliegen auch eines zweitinstanzlichen Schuldspruches als zumutbar gebilligt hat. Die Spitalleitung hat damit zweifellos zu erkennen gege-

ben, dass sie trotz des erstinstanzlichen Schuldspruches wegen eines bei einem anderen Arbeitgeber begangenen Deliktes noch hinreichend Vertrauen in den Beschwerdeführer hegt und bereit ist, ihm zumindest eine Bewährungschance einzuräumen. Den Vorbehalt, dass die geringste Verfehlung in Richtung der bestehenden Anschuldigungen zu einer fristlosen Entlassung führen werde, durfte der Beschwerdeführer dem klaren Wortlaut nach dahingehend verstehen, dass einzig eine weitere Verfehlung seinerseits eine fristlose Kündigung zur Folge haben werde. E contrario durfte und musste er aber in Verbindung mit der vorbehaltenen zweitinstanzlichen Verurteilung davon ausgehen, dass ein zweitinstanzlicher Schuldspruch zwar keine fristlose, aber immerhin eine ordentliche Kündigung zur Folge haben könnte. Weil der Beschwerdeführer bis zur fristlosen Kündigung (und bis heute) unbestrittenermassen keine weiteren Verfehlungen dieser Art begangen hat, steht fest, dass er die ihm eingeräumte Bewährungschance genutzt hat und dass die Spitalleitung jedenfalls das Recht zu einer fristlosen Kündigung nach Treu und Glauben verwirkt hat. Dies ändert aber nichts daran, dass die Spitalleitung aufgrund ihres zweiten Vorbehaltes auch nach Treu und Glauben berechtigt blieb, nach erfolgter Bestätigung des Schuldspruches eine ordentliche Kündigung zu verfügen.

c) Die Rechtsfolgen einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung sind weder in Art. 38 AVO noch in Art. 28 ff. der Spital-DBO geregelt. Dabei handelt es sich um eine echte Lücke, die zwingend durch analoge Anwendung von Bestimmungen zu schliessen ist, die das öffentliche Recht oder subsidiär das Privatrecht für verwandte Fälle aufgestellt hat. Da das kantonale öffentliche Personalrecht auch anderswo dazu nichts bestimmt und in Art. 29 der Spital-DBO für Kündigungsbeschränkungen auf die Bestimmungen des OR verwiesen wird, rechtfertigt sich, lückenfüllend auf Art. 337c Abs. 1 OR abzustellen. Demnach hat der Arbeitnehmer bei einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung Anspruch auf Ersatz dessen, was er im Fall eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist verdient hätte. Entsprechend rechtfertigt sich vorliegend, die ungerechtfertigt ausgesprochene fristlose Kündigung in eine ordentliche Kündigung umzudeuten, sofern dafür die öffentlich-rechtlichen Voraussetzungen gegeben sind.

3. Die *ordentliche* Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses ist weder nach Art. 36 AVO noch nach Art. 28 der Spital-

DBO an besondere Voraussetzungen gebunden. Immerhin muss jede Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses sachlich begründet sein (AR GVP 1988, Nr. 1024). Es genügt, dass sich die Kündigung im Rahmen des der Verwaltung zustehenden Ermessens hält und angesichts der Leistungen und des Verhaltens des Angestellten sowie der personellen und betrieblichen Gegebenheiten als vertretbare Massnahme erscheint. Nur sachlich nicht haltbare, willkürliche Kündigungen seitens der Verwaltung sind im verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahren aufzuheben (BGE 108 Ib 210). Im Unterschied zur fristlosen Kündigung sind keine besonders qualifizierten, sondern lediglich sachlich zutreffende Gründe erforderlich, um die ordentliche Kündigung auszusprechen (SGGVP 1995, Nr. 3). Die in der Person des Angestellten liegenden Gründe können, müssen aber nicht so schwerwiegend sein, dass sie Anlass zu einer Disziplinar-massnahme geben könnten; insbesondere ist der Nachweis von eingetretenen oder zu befürchtenden erheblichen Verletzungen der Dienstpflicht oder eines Verschuldens des Angestellten nicht erforderlich. Es genügen auch objektive Gründe, wie etwa gesundheitliche Probleme, fachliches Ungenügen, charakterliche Mängel sowie private Probleme oder Verhaltensweisen, welche die Vertrauenswürdigkeit beeinträchtigen (ZBI 97/1996, S. 325, mit Hinweis auf *Tobias Jaag*, Das öffentlichrechtliche Dienstverhältnis im Bund und im Kanton Zürich, ZBI 95/1994, S. 433 ff.). Vorliegend wurde der Beschwerdeführer wegen mehrfacher Schändung einer ihm anvertrauten Patientin zu 14 Monaten Gefängnis bedingt verurteilt (vgl. Strafurteil des Kantonsgerichtes St. Gallen vom 26.9.2000, auch zum Folgenden). Auch wenn der Beschwerdeführer seine der Patientin ohne deren Einwilligung aufgezwungenen sexuellen Handlungen nicht im Spital H., sondern von 1994-1998 an der vorangegangenen Arbeitsstelle vorgenommen hat, handelt es sich um ein gravierendes Fehlverhalten im Beruf, das geeignet war und ist, aus den im angefochtenen Entscheid einlässlich dargelegten und nicht substantiiert bestrittenen Gründen seine Vertrauenswürdigkeit für eine Pfl egetätigkeit *und* im Rettungsdienst nachhaltig zu beeinträchtigen. Soweit der Beschwerdeführer davon ausgeht, gerade im Rettungsdienst fehle es an spezifischen Möglichkeiten zur Begehung von Sittlichkeitsdelikten, wird übersehen, dass dies durch die extern geringeren Kontrollmöglichkeiten seitens der Vorgesetzten aufgewogen wird, so dass sowohl die Pflege als auch der Rettungsdienst ein spezifisches Vertrauen in die damit

betrante Person voraussetzen. Zwar ist zugunsten des Beschwerdeführers zu berücksichtigen, dass er sich bis zum Kündigungszeitpunkt und auch seither nichts mehr dergleichen hat zu Schulden kommen lassen und insofern die ihm gewährte Chance zur Bewährung genutzt hat. Wenn die Vorinstanzen noch dessen ungeachtet einzig in der zweitinstanzlichen Bestätigung des Schuldspruches einen wichtigen Grund für die fristlose Kündigung gesehen haben, so ist dies nun zu korrigieren. Zu diesem Zweck kann die Ermessensbetätigung der Vorinstanzen dahingehend umgedeutet werden, dass sie damit wenigstens das Bestehen eines sachlichen Grundes für eine ordentliche Kündigung bejaht haben. Das mit eingeschränkter Kognition erkennende Gericht kann diesfalls weder eine Überschreitung noch einen Missbrauch des Ermessens erkennen. Denn einer Spitalleitung muss es im Rahmen der ordentlichen Kündigungsfristen möglich sein, die Pflege und den Rettungsdienst im Interesse ihrer Patientinnen einer charakterlich unbescholtenen Person zu übertragen, zumal sie jedenfalls auf Dauer die latente Rückfallgefahr für sexuelle Übergriffe weder in der Pflege noch im externen Rettungsdienst durch Überwachung und Kontrolle in zumutbarer Weise ausschliessen kann. Dass es sich beim Delikt um eine Einmaligkeit handeln soll, ist zwar zu hoffen, aber dafür bietet die noch relativ kurze Zeit der Bewährung keine dauerhafte Gewähr.

Da dem Beschwerdeführer auch nach einer ordentlichen Kündigung namentlich im Pflegebereich Tätigkeiten ohne Berührung mit Patientinnen offenstehen, kommt die Kündigung keinesfalls einem Berufsverbot gleich. Ein Verstoss gegen das Übermassverbot kann nicht festgestellt werden. Die subeventualiter auch vom Beschwerdeführer beantragte ordentliche (statt fristlose) Kündigung ist unter diesen Umständen geeignet und notwendig, um dem nachhaltig beeinträchtigten Vertrauen in den Beschwerdeführer im Interesse der Patientinnen angemessen Rechnung zu tragen. Die ordentliche statt fristlose Kündigung erweist sich als recht- und verhältnismässig, weshalb die vom Beschwerdeführer hauptsächlich beantragte ersatzlose Aufhebung der Kündigung nicht in Frage kommen kann. In bloss teilweiser Gutheissung der Beschwerde ist das Anstellungsverhältnis per 28. Februar 2001 ordentlich aufzulösen.

4. Bei diesem Ergebnis kann offen bleiben, ob der in Art. 36 Abs. 5 AVO bei einer ordentlichen Kündigung zwingend vorgesehene

Entzug der aufschiebenden Wirkung analog auch bei einer fristlosen Kündigung zulässig gewesen wäre. [...]

5. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs kann nicht festgestellt werden. Vorab ist festzustellen, dass schon die Spitalleitung bei der Kündigung wesentlich auf das zuvor über zwei Instanzen geführte Strafverfahren abstellen konnte. Sodann wird vom Beschwerdeführer zwar behauptet, aber nicht bewiesen, dass die Spitalleitung als Kollegialbehörde vom instruierenden Mitglied *nicht* (und zwar auch nicht mündlich) über die Einwände des Beschwerdeführers gegen die Kündigung in Kenntnis gesetzt wurde. Ob ein Recht auf Äusserung vor der ganzen entscheidenden Behörde besteht, kann daher offen bleiben (vgl. *Rhinow/Krähenmann*, Schweizerische Verwaltungsrechtssprechung, Ergänzungsband, Basel 1990, Nr. 82, B/IVc). Entscheidend ist ohnehin, dass dem Beschwerdeführer vor der mit voller Kognition erkennenden zweiten Instanz (Gesundheitsdirektion i.V) und damit eben noch verwaltungsintern Gelegenheit geboten wurde, zu den Gründen der Kündigung erneut Stellung zu nehmen. Dazu kommt, dass die Gesundheitsdirektion i.V. ihren Entscheid namentlich in Erw. 5 einlässlich und offenkundig nicht bloss mit "Worthülsen", sondern ausdrücklich in Bezug auf den Pflege- und Rettungsdienst begründet hat. Unter diesen Umständen kann nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts jedenfalls von einer Heilung allfälliger Gehörsängel ausgegangen werden (vgl. *Rhinow/Krähenmann*, a.a.O., Nr. 87, B/IIIb).

6. Durch die ordentliche statt fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses bleibt der Lohnanspruch des Beschwerdeführers grundsätzlich bis Ende Februar 2001 bestehen. Die Sache ist zur Festlegung und Auszahlung des restlichen Lohnbetroffnisses an die Vorinstanz zurückzuweisen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer bereits ab 4. Oktober 2000 freigestellt wurde. Soweit der vollamtlich angestellte Beschwerdeführer bis Ende Februar 2001 anderweitig Einkünfte erzielt haben sollte, ist die Vorinstanz nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtes berechtigt, diese vom ausstehenden Lohnbetroffnis in Abzug zu bringen (vgl. AR GVP 13/2001, Nr. 2206, E. 2).

VGer 24.4.2002