

Der Verwaltungsgerichtshof des Fürstentums Liechtenstein, Vaduz, hat durch die

Rekursrichter

lic.iur. Andreas Batliner, Vorsitzender
lic.iur. Marion Seeger
lic.iur. Adrian Rufener
Dr.iur. Esther Schneider
lic.iur. Daniel Tschikof

in der Beschwerdesache des

Beschwerdeführers:

A

vertreten durch:

B***

wegen

Kündigung Dienstverhältnis

gegen

Entscheidung der Regierung des Fürstentums
Liechtenstein vom 21. April 2015, LNR 2015-568
BNR 2015/518 REG 0300

in der nicht-öffentlichen Sitzung vom 10. Juni 2015

entschieden:

1. Der Beschwerde vom 05. Mai 2015 gegen die Entscheidung der Regierung des Fürstentums Liechtenstein vom 21. April 2015, LNR 2015-568 BNR 2015/518 REG 0300, wird insoweit stattgegeben, als die angefochtene Regierungsentscheidung aufgehoben und die vorliegende Verwaltungssache zur Ergänzung des Verfahrens und neuerlichen Entscheidung an die Regierung zurückgeleitet wird.
2. Die Kosten des Verfahrens bleiben beim Land. Parteikosten werden keine zugesprochen.

TATBESTAND

1. Der Beschwerdeführer ist seit *** beim Land Liechtenstein (in der Landesverwaltung) angestellt, und zwar vorerst als Polizeiaspirant und seit Abschluss der Polizeischule im September 2006 bei der Landespolizei in der Funktion als Polizei-Sachbearbeiter in der Abteilung ***.

Mit Schreiben vom 13. Oktober 2014 teilte der Arzt der Landespolizei mit, es solle evaluiert werden, inwieweit mindestens vorübergehend ein etwas geregelterer Arbeitsablauf und allenfalls vorübergehend vollständiger Verzicht auf Nachteinsätze umsetzbar seien. Aus diversen gesundheitlichen Gründen sei dies sinnvoll, um gravierendere bzw. bleibende Beeinträchtigungen zu vermeiden. Zudem sollte der Beschwerdeführer aufgrund rezidivierender Wirbelsäulenbeschwerden auf das Tragen von schwerer Ausrüstung verzichten.

Mit Schreiben vom 05. November 2014 teilte die Ärztin D der Landespolizei mit, dass der Beschwerdeführer aus gesundheitlichen Gründen aktuell und bis auf weiteres nicht in der Lage sei, am Schichtbetrieb teilzunehmen. Der Beschwerdeführer sollte weder nachts noch am Wochenende arbeiten

und auch keine Lasten über 5 kg tragen. D komme nicht umhin, den Beschwerdeführer entsprechend krank zu schreiben.

Diesbezüglich fanden zwischen der Landespolizei und dem Amt für Personal und Organisation einerseits und dem Beschwerdeführer andererseits diverse Besprechungen statt, nämlich am 10. Oktober 2014, 04. Dezember 2014, 19. Dezember 2014 und 06. Februar 2015.

Am 27. Februar 2015 und 31. März 2015 reichte der Beschwerdevertreter Stellungnahmen zur Frage, ob das Dienstverhältnis gekündigt werden solle, ein.

2. Am 21. April 2015 entschied die Regierung wie folgt:

Das Dienstverhältnis mit Herrn A, vertreten durch die B wird gestützt auf Art. 22 Abs. 1 Bst. c und g des Staatspersonalgesetzes unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf den 31. Juli 2015 gekündigt.

3. Gegen diese Regierungsentscheidung, zugestellt am 23. April 2015, erhob der Beschwerdeführer am 05. Mai 2015 rechtzeitig Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof. Er beantragt, der Verwaltungsgerichtshof wolle die bekämpfte Entscheidung aufheben und die Rechtssache zur neuerlichen Verhandlung und Entscheidung an die Regierung zurückleiten; in eventu wolle der Verwaltungsgerichtshof die bekämpfte Entscheidung als nichtig aufheben.
4. Der Verwaltungsgerichtshof zog den Vorakt der Regierung, der auch den Akt der Landespolizei enthält, sowie einige Unterlagen aus dem Personalakt des Amtes für Personal und Organisation bei. Er erörterte in seiner nicht-öffentlichen Sitzung vom 10. Juni 2015 die Sach- und Rechtslage und entschied, wie aus dem Spruch ersichtlich.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

1. Die Regierung hat in ihrer Entscheidung entgegen Art. 83 LVG nicht konsequent zwischen Sachverhaltsfeststellungen, Beweiswürdigung und rechtlicher Beurteilung des festgestellten Sachverhalts unterschieden. Soweit eine Trennung dieser drei Bereiche nicht eindeutig möglich ist, dürfen Ausführungen der Regierung nicht als Sachverhaltsfeststellungen

verstanden werden. Somit kann festgehalten werden, dass die Regierung folgende Sachverhaltsfeststellungen traf, wobei im Folgenden auch vermerkt wird, welche Beweiswürdigung die Regierung in ihrer Entscheidung anführte. Die vom Beschwerdeführer in seiner Beschwerde als unrichtig gerügten Sachverhaltsfeststellungen werden im Folgenden kursiv gekennzeichnet.

[E. 1.] Herr A, ***, ist seit dem *** bei der liechtensteinischen Landesverwaltung angestellt. Seit Abschluss der Polizeischule im *** ist er bei der Landespolizei in der Funktion als Polizei-Sachbearbeiter in der Abteilung *** tätig (Beweiswürdigung: Akteninhalt).

Aus gesundheitlichen Gründen kann Herr A keinen Wochenend- und Schichtdienst mehr verrichten und keine Lasten von mehr als 5 kg tragen (Beweiswürdigung: Arztzeugnis von Frau D, ausgestellt am 05. November 2014). Drei Wochen vorher ersuchte am 13. Oktober 2014 C in einem Schreiben die Landespolizei "zu evaluieren, inwieweit allenfalls vorübergehend ein Verzicht auf Nachteinsätze umsetzbar wäre". Zudem empfahl er, Herrn A "an Positionen mit leichterer Ausrüstung einzuplanen". Auf Rücksprache mit C erklärte dieser, dass er ein entsprechendes Arztzeugnis jedoch nicht ausstellen könne. (Beweiswürdigung: Diese eingeschränkte Dienstfähigkeit wurde Herrn A von seiner neuen Ärztin, Frau D, am 05. November 2014 mittels Arztzeugnis bestätigt. Diese Tatsache wird vom Polizeichef in seinem Schreiben vom 18. Februar 2015 festgestellt und von Herrn A in seinen Schreiben vom 27. Februar 2015 sowie vom 31. März 2015 ausdrücklich bestätigt. Akteninhalt).

Ein Behandlungsplan hinsichtlich der gesundheitlichen Probleme von Herrn A liegt nicht vor, ebenso [wenig] liegt eine genaue Diagnose bzw. Beurteilung betreffend die Dauer der Erkrankung von Herrn A vor, wonach er nicht mehr am Wochenend- bzw. Schichtdienst teilnehmen und auch keine Lasten über 5 kg heben kann. (Beweiswürdigung: Das ärztliche Zeugnis beinhaltet keine zeitlichen Angaben dazu: "aktuell und bis auf weiteres". Akteninhalt).

Hinsichtlich der Art der Erkrankung und deren Dauer sind keine weiteren Sachverhaltsfeststellungen möglich (Beweiswürdigung: Herr A verwies in seinem Schriftsatz vom 27. Februar 2015 diesbezüglich darauf, dass er nicht verpflichtet sei, der Führung der Landespolizei über die Art und Weise der von ihm zu absolvierenden Therapien Auskunft zu erteilen. Er verwies allein auf den medizinischen Untersuchungsbefund. Akteninhalt)

[E. 3.] Es ist in der Polizeilandschaft üblich, jüngere Polizeibeamte im schicht- und wochenenddienstrelevanten Aussendienst sowie für sicherheitspolizeiliche Aufgaben einzusetzen.

Es ist nicht absehbar, wann es wieder der Fall sein wird, dass Herr A in der Lage ist, Wochenend- und Schichtdienste zu verrichten und eine Ausrüstung von mehr als 5 kg zu tragen. Es ist auch nicht erkennbar, inwieweit sich Herr A auch tatsächlich bemüht, diese Einsatzfähigkeit wieder zu erlangen.

[E. 4.] Sogleich nachdem die Meldung von C *bezüglich einer eingeschränkten Dienstfähigkeit* von Herrn A eingegangen ist, wurde das Gespräch mit diesem gesucht und *als Sofortmassnahme* ab 21. Oktober 2014 die vorübergehende Verringerung der Wochenend- und Schichtdienste bis Ende 2014 beschlossen. In der Folge wurde krankheitsbedingt vom 05. November 2014 bis heute auf eine Heranziehung von Herrn A zu Wochenend- und Schichtdiensten verzichtet. *Von Seiten der Landesverwaltung bzw. der Landespolizei wurden mehrere Gespräche mit Herrn A initiiert und geführt, um Lösungen für seine gesundheitliche Situation zu besprechen. Zudem wurde ihm von Seiten der Landesverwaltung ein Coaching angeboten (Belastungsabbau durch Stressbewältigungstools, Klärung der Situation, Vorbereitung von Gesprächen etc.), was von Herrn A nicht angenommen wurde* (Beweiswürdigung: Ausdrücklich hat Herr A in seinem Schriftsatz vom 27. Februar 2015 auch darauf hingewiesen, dass er nicht verpflichtet sei, der Führung der Landespolizei oder der Landesverwaltung Auskunft über allfällige Therapien zu geben, geschweige denn mit diesen über seine gesundheitlichen Probleme zu sprechen. Dies entspricht auch den Feststellungen in den diversen Aktenvermerken).

Für Herrn A kommt nur eine Lösung in Frage, nämlich eine Versetzung auf einen Posten, bei welchem kein Wochenend- und Schichtbetrieb im Aussendienst verrichtet werden muss, somit die Versetzung auf eine Stelle im Innendienst der Polizei (Beweiswürdigung: Aufgrund des Akteninhalts und insbesondere der Schriftsätze von Herrn A vom 27. Februar 2015 und 31. März 2015 ergibt sich dies).

Eine solche Versetzung in den internen Dienst ist nicht möglich, da schlichtweg keine entsprechende Stelle vorhanden ist und auch keine zusätzliche, entsprechende Stelle geschaffen werden kann. (Beweiswürdigung: Hierzu kann auf die Ausführungen unter E. 5. verwiesen werden).

Eine Verbesserung des Gesundheitszustandes von Herrn A ist mittelfristig nicht zu erwarten (Beweiswürdigung: gemäss seinen eigenen Aussagen).

[E. 5.] Es ist in der Praxis üblich, dass in den Dienstverträgen, mit welchen die Polizeiasspiranten in die Ausbildung und schliesslich in den Polizeidienst aufgenommen werden, nicht näher auf das Aufgabengebiet eingegangen wird.

Der Beruf des Polizisten beinhaltet auch Wochenend- und Schichtdienste (Beweiswürdigung: Dies ist hinlänglich bekannt).

Bereits bei der Berufswahl muss sich ein angehender Polizeibeamter dieser Tatsache bewusst sein und es wird im Stelleninserat auch jeweils entsprechend ausgeführt. Zudem werden die Polizeiasspiranten auf diesen Umstand hingewiesen und auch entsprechend ausgebildet.

Es ist Praxis, dass Polizeibeamte in den ersten Berufsjahren Schicht- und Wochenenddienste sowie sicherheitspolizeiliche Einsätze zu leisten haben (Beweiswürdigung: Dies ist allgemein bekannt).

Zumindest Wochenenddienste werden durch sämtliche Polizeibeamte in der Regel bis ins hohe Alter geleistet. Herr A hat seit Beendigung der Polizeischule und seiner formellen Aufnahme ins Korps der Landespolizei im September 2006 bis Oktober 2014 auch regelmässig solche Dienste erbracht.

[E. 6.] Bei der Landespolizei verrichten praktisch sämtliche Polizeibeamte in allen Abteilungen bis ins hohe Alter zumindest Wochenenddienste und auch Nachteinsätze. *Die Landespolizei verfügt [entgegen dem Vorbringen des Beschwerdeführers] nicht über "eine Reihe von Stellen, die weder Wochenend- noch Schichtdienste" zu verrichten haben.*

Beim Kollegen [E; den der Beschwerdeführer in seinen Schriftsätzen erwähnte] handelte es sich um einen Mitarbeiter, der nach einer traumatischen Einsatzerfahrung krankgeschrieben und während über eineinhalb Jahren therapeutisch behandelt werden musste. Während dieser Behandlungsdauer war der entsprechende Kollege im Innendienst eingesetzt und verrichtete keine Wochenend- und Schichtdienste. Für den Fall, dass medizinisch bestätigt keine Heilung zu erwarten gewesen wäre, die eine volle Einsatzfähigkeit wieder erlaubt hätte, wurde dem an Dienstjahren noch jungen Kollegen aufgrund der speziellen Umstände die Zuweisung einer Stelle im Innendienst in Aussicht gestellt. *Der Kollege machte jedoch von diesem Angebot keinen Gebrauch und quittierte den Dienst bei der Landespolizei.*

Für dienstältere Kollegen, die aufgrund der langjährigen, regelmässigen Schichtdienste gesundheitliche Probleme haben, hat die Polizeiführung zwei Stellen im Innendienst reserviert, quasi als Alterslösung. Aufgrund der speziellen Umstände wäre - ausnahmsweise - eine dieser zwei Stellen dem oben erwähnten jüngeren Kollegen zugewiesen worden. Da diese Stelle jedoch aufgrund dessen noch jungen Lebensalters (Jahrgang 1980) über viele Jahre besetzt und damit für ältere Kollegen blockiert gewesen wäre, hat die Polizeiführung lange mit diesem Angebot zugewartet und einen ausführlichen schriftlichen Arztbericht zur Frage der Irreversibilität der Krankheitssymptome eingefordert. *Zur Zuweisung einer fixen Stelle im Innendienst ist es jedoch nicht gekommen, da in Folge des Dienstaustritts kein Arztbericht mehr nötig war.* Darüber ist man aus heutiger Sicht insofern froh, als zwischenzeitlich bereits eine Stelle für einen erkrankten langjährigen Mitarbeiter verwendet werden musste.

Die Belastung der Mitarbeiter der Landespolizei mit Wochenend- und Schichtdiensten ist in den letzten Jahren stetig gestiegen. Grund hierfür sind einerseits die Zunahme von Veranstaltungen - namentlich auch im Sportbereich (Fussball) - sowie ein Rückgang des Personalbestands bei der Landespolizei als Folge von Frühpensionierungen bzw. Kündigungen und einer langen Rekrutierungs- und Ausbildungszeit von Polizeiaspiranten. Der langfristige Ausfall eines jungen Polizisten im Wochenend- und Schichtbetrieb bedeutet daher zusätzliche Extraschichten für die anderen, ohnehin schon stark belasteten Polizisten. Aus diesem Grund sind Stellen im Innendienst auch lediglich als Alterslösung vorgesehen. Für junge Kollegen ist eine Stelle im Innendienst lediglich als Übergangslösung bis zu einer absehbaren Genesung und Wiedererlangung der vollen Einsatzfähigkeit denkbar.

Im Rahmen der verschiedenen Pakete zur Sanierung des Staatshaushalts wird versucht, möglichst eine Personalreduktion herbeizuführen und daher sogar vakante Stellen nur sehr zurückhaltend nachzubesetzen. Dafür ist es unumgänglich, dass Polizeibeamte zur Verfügung stehen, die voll einsatzfähig sind und auch Wochenend- und Schichtdienste verrichten können. Es ist daher unerlässlich, dass die gegenständliche Stelle von Herrn A mit einer voll einsatzfähigen Person nachbesetzt wird. Für die Schaffung einer bedarfsgerechten, zusätzlichen Stelle fehlen die organisatorischen und finanziellen Mittel.

[E. 7.] Die Landesverwaltung hat ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) eingerichtet, welches sich in der Praxis bewährt hat und von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch angenommen wird. Zu den

Dienstleistungen des BGM gehören unter anderem: Beratung, Unterstützung und Coaching für Mitarbeitende in Belastungssituationen, z.B. bei gesundheitlichen Problemen wie zunehmende Erschöpfung, fehlende Erholungsfähigkeit, häufige oder lange Erkrankungen oder länger andauernde Arbeitsüberlastung, Teamkonflikte sowie andere Themen; und Betreuung von längerfristig erkrankten Mitarbeitenden in Zusammenarbeit mit den involvierten internen und externen Stellen (z.B. Versicherungen, Ärzte) inkl. Planung und Begleitung der individuellen Wiedereingliederungsmassnahmen. Die Angebote des BGM werden von den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Amtsleitungen für gewöhnlich gerne in Anspruch genommen. Hilfestellung und Unterstützung durch das BGM setzen voraus, dass das Angebot von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch tatsächlich genutzt wird. *Auch im gegenständlichen Fall wurde das BGM von der Landespolizei möglichst frühzeitig eingebunden, um gemeinsam mit Herrn A Lösungen für seine Situation zu finden.*

Das BGM hat die Wahrnehmung getätigt, dass bei Herrn A keinerlei Kooperationsbereitschaft besteht (Beweiswürdigung: Akennotiz des BGM vom 09. Februar 2015. Bestätigende Aussagen im Schriftsatz vom 27. Februar 2015. In seinem Schriftsatz verweist Herr A darauf, dass das Verlangen, wonach er mit der Landespolizei über seine Krankheit und die geplanten Behandlungsmassnahmen sprechen müsse, widerrechtlich sei. Es liege in der Natur der Sache, dass er nicht gerne über seine gesundheitlichen Probleme spreche und dies könne von ihm auch nicht verlangt werden. Man könne ihm auch nicht vorwerfen, dass er nicht über die Möglichkeit einer Genesung oder Wiederaufnahme in den vollen Polizeidienst sprechen wolle. Diese Fragen seien nicht von ihm, sondern von einem Mediziner zu beantworten.).

Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten gerne freiwillig mit dem BGM und der Amtsstellenleitung zusammen, um Hilfestellungen zu erhalten und Lösungen für ihre berufliche Situation auszuarbeiten. (Beweiswürdigung: So die Erfahrungen in der Vergangenheit. Dies auch deshalb, da die Mitarbeitenden an einer möglichst raschen Genesung und Rückkehr in den Dienstbetrieb interessiert sind).

Hierbei wird auch regelmässig - ohne sich in medizinischen Details zu verlieren - über ergriffene Behandlungsmassnahmen und Genesungsaussichten Auskunft gegeben, um eine ungefähre Dauer der Beeinträchtigung, die mögliche Wiedereingliederung in den Dienstbetrieb und die künftige Arbeitsbelastung, Aufgabenzuteilung und weitere Fragen zu erörtern. Für den Dienstgeber ist eine gewisse Zusammenarbeit zur Sicherstellung des

Dienstbetriebes notwendig. *In der gegenständlichen Rechtssache ist eine solche nicht erkennbar.*

[E. 8.] Herr A hat bislang keinen Antrag auf Feststellung einer Invalidität eingereicht (Beweiswürdigung: Gemäss Akteninhalt).

Eine der beiden in E. 6. erwähnten "Altersstellen" im Innendienst ist aufgrund der Erkrankung einer langjährigen Führungsperson der Sicherheits- und Verkehrspolizei bereits besetzt. Aus diesem Grund ist für einen jungen Polizeibeamten keine entsprechende Stelle im Innendienst mehr vorhanden. Die Schaffung einer zusätzlichen Stelle ist aufgrund der aktuellen Personalsituation und der massiven Zunahme von Wochenendbelastungen aufgrund der vermehrten Veranstaltungen am Wochenende (insbesondere Fussballspiele) aus dienstbetrieblichen Gründen schlicht nicht mehr möglich; der administrative Bereich würde absolut unnötig aufgeblasen, das Personal fehlt ausschliesslich im Aussendienst.

[E. 9.] Die Stelle des Leiters bzw. der Leiterin Logistik bei der Landespolizei wurde neu ausgeschrieben. Herr A erfüllt aktuell wesentliche Anforderungen dieser Stelle nicht. Diese Stelle erfordert die Bereitschaft und die Fähigkeit zu unregelmässigen Diensten, d.h. an Wochenenden, Abenden und Feiertagen. Im Stelleninserat wird auf dieses Erfordernis hingewiesen. Diese Funktion ist für die Beschaffung von Ausrüstungsgegenständen zuständig und darum müssen hier regelmässig auch Gegenstände gehoben werden, die über 5 kg wiegen.

2. Der Beschwerdeführer rügt einige der von der Regierung getroffenen Sachverhaltsfeststellungen wie folgt:

2.1. In Ziff. 2. und 4.1. der Beschwerde rügt der Beschwerdeführer die Sachverhaltsfeststellungen, es liege hinsichtlich der gesundheitlichen Probleme des Beschwerdeführers kein Behandlungsplan und auch keine Diagnose bzw. Beurteilung betreffend die Dauer der Erkrankung vor. Gerügt wird auch die Feststellung, es lasse sich nicht feststellen, an welcher Erkrankung der Beschwerdeführer leide und welche Dauer diese Erkrankung allenfalls einnehme.

Der Beschwerdeführer gibt jedoch nicht an, welches die richtigen Sachverhaltsfeststellungen wären. Dennoch kommt seiner Beschwerde insoweit Berechtigung zu, als sich der Beschwerdeführer auf den Untersuchungsgrundsatz beruft. Wenn nämlich die Regierung aus der langen Dauer einer Erkrankung das Recht zur Kündigung des Dienstverhältnisses ableiten will, ist sie hinsichtlich dieser

Dauer beweispflichtig (Art. 6 Abs. 1 PGR). Aus der Tatsache, dass bisher keine konkreten Beweise zur Dauer der Erkrankung des Beschwerdeführers vorliegen, kann nicht abgeleitet werden, dass ein diesbezüglicher Beweis und entsprechende Sachverhaltsfeststellungen nicht möglich sind. Vielmehr hat die Regierung aufgrund des Untersuchungsgrundsatzes von Amtes wegen entsprechende Beweise, wie die Einholung eines ärztlichen Gutachtens, aufzunehmen. Dass dabei den Beschwerdeführer eine Mitwirkungspflicht trifft, ändert an der Beweispflicht der Regierung nichts (wohl aber kann sich die Beweislast verschieben; vgl. A. Kley, Grundriss des liechtensteinischen Verwaltungsrechts, S. 269). Im Übrigen kann weder aus dem ärztlichen Schreiben von C vom 13. Oktober 2014 noch aus dem ärztlichen Schreiben von D vom 5. November 2014 abgeleitet werden, dass die Erkrankung des Beschwerdeführers auf unabsehbare Zeit dauern wird. Die Ärzte sprechen nicht von einer langfristigen Erkrankung des Beschwerdeführers, sondern von einer "mindestens vorübergehenden", "allenfalls vorübergehenden" und "aktuellen und bis auf weiteres" bestehenden Erkrankung.

- 2.2. Der Beschwerdeführer rügt (Ziff. 3. der Beschwerde), die Regierung habe auf S. 16 in Abs. 2 unrichtigerweise festgestellt, dass der Beschwerdeführer seine (definitive) Versetzung in den Innendienst begehrt habe.

Der Verwaltungsgerichtshof versteht die dortigen Ausführungen in der Regierungsentscheidung nicht als Sachverhaltsfeststellung, sondern als Wiedergabe eines Vorbringens des Beschwerdeführers. Somit ist auf die Sachverhaltsrüge nicht weiter einzugehen.

- 2.3. Der Beschwerdeführer rügt in Ziff. 4. seiner Beschwerde, die Regierung bringe auf S. 17 unter Ziff. 3. [Abs. 1] zum Ausdruck, dass der Dienstbetrieb bei der Landespolizei nur aufrecht erhalten werden könne, wenn die Polizeibeamten Schicht- und Wochenenddienst verrichteten und mit Schutzausrüstung durchführen könnten.

Der Verwaltungsgerichtshof qualifiziert die gerügten Ausführungen in der Regierungsentscheidung nicht als Sachverhaltsfeststellungen.

- 2.4. Der Beschwerdeführer rügt die Sachverhaltsfeststellungen auf S. 19 f. der Regierungsentscheidung, "dass im Oktober 2014 das Gespräch mit dem Beschwerdeführer und als Sofortmassnahme eine vorübergehende Verringerung der Wochenend- und Schicht-

dienste bis Ende 2014 beschlossen worden" sei. Richtig sei, dass in diesem Zeitraum zwar eine Verringerung der Wochenend- und Schichtdienste gewährt worden sei, dies jedoch nicht aufgrund der erst zu einem späteren Zeitpunkt hervorgekommenen Erkrankung des Beschwerdeführers, sondern aufgrund einer persönlichen Bitte des Beschwerdeführers wegen der Operation seiner Tochter. Jedoch sei im Oktober 2014 noch keine Erkrankung des Beschwerdeführers vorliegend und sei daher auch in diesem Zeitpunkt keine Sofortmassnahme wegen der nunmehr als Kündigungsgrund herangezogenen Erkrankung des Beschwerdeführers notwendig gewesen.

Der Beschwerdeführer rügt damit, richtig besehen, nur die Feststellung der Regierung, dass das ärztliche Schreiben von C vom 13. Oktober 2014 eine "eingeschränkte Dienstfähigkeit" des Beschwerdeführers ausweist. Dieser Rüge kommt Berechtigung zu, denn C führt in seinem Schreiben nicht aus, dass er den Beschwerdeführer (teilweise) krank schreibe, also dass der Beschwerdeführer wegen Krankheit teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sei. Andere Beweisergebnisse führt die Regierung nicht auf. Somit kann die von der Landespolizei getroffene Massnahme auch nicht als "Sofortmassnahme wegen krankheitsbedingter eingeschränkter Dienstfähigkeit" bezeichnet werden.

- 2.5. Der Beschwerdeführer rügt in Ziff. 7.2 und Ziff. 7.3 seiner Beschwerde weiter die von der Regierung getroffenen Sachverhaltsfeststellungen (S. 20 der Regierungsentscheidung), von Seiten der Landesverwaltung bzw. der Landespolizei sei versucht worden, eine Lösung für die gesundheitliche Situation des Beschwerdeführers zu besprechen. Es sei auch falsch - so der Beschwerdeführer -, dass dem Beschwerdeführer von Seiten der Landesverwaltung ein Coaching angeboten worden sei und der Beschwerdeführer ein solches nicht angenommen habe.

In diesem Zusammenhang beruft sich die Regierung insbesondere auf "diverse Aktenvermerke". Welche Aktenvermerke dies konkret sind, führt sie nicht aus und es ist zudem aus den Akten nicht ersichtlich, ob diese oder überhaupt welche Aktenvermerke dem Beschwerdeführer vorgängig zur Regierungsentscheidung zur Kenntnis gebracht wurden. Die Regierung wird also im weiteren Verfahren diesbezügliche Ergänzungen vorzunehmen haben.

- 2.6. Der Beschwerdeführer rügt in Ziff. 7.4 seiner Beschwerde die Feststellung der Regierung auf S. 20 Abs. 2, dass für den Beschwerdeführer nur eine Lösung in Frage komme, nämlich eine Versetzung auf einem Posten, bei welchem kein Wochenend- und Schichtbetrieb im Aussendienst verrichtet werden müsse.

Die Regierung beruft sich bei diesen Sachverhaltsfeststellungen auf den Akteninhalt und die Schriftsätze vom 27. Februar und 31. März 2015, ohne jedoch diesbezüglich konkreter zu werden. Eine solche Beweiswürdigung ist zu allgemein und damit weder für den Beschwerdeführer noch für den Verwaltungsgerichtshof nachvollziehbar. Die Regierung wird also in ihrer neuerlichen Entscheidung, wenn sie bei ihrer Sachverhaltsfeststellung bleibt, eine konkrete und nachvollziehbare Beweiswürdigung anzugeben haben.

- 2.7. Der Beschwerdeführer rügt in Ziff. 7.5 seiner Beschwerde, die Regierung habe auf S. 21 unter Ziff. 5. der bekämpften Entscheidung dem Beschwerdeführer unterstellt, er habe verlangt, dass die Polizeigesetzgebung auf ihn keine Anwendung finde.

Diese Rüge kann nicht als Feststellungsrüge qualifiziert werden, da sie nicht ausführt, welcher von der Regierung festgestellte und oben in Erw. 1. wiedergegebene Sachverhalt aus welchen Gründen angefochten wird.

- 2.8. In Ziff. 8. und Ziff. 8.1 der Beschwerde erstattet der Beschwerdeführer im Wesentlichen Vorbringen zu einem Sachverhalt, den die Regierung nicht feststellte. Offensichtlich ist der Beschwerdeführer der Rechtsmeinung, solche Sachverhaltsfeststellungen seien zu treffen, um den vorliegenden Fall richtig zu beurteilen. Die Regierung wird dies im weiteren Verlauf des Verfahrens zu prüfen haben.

Der Beschwerdeführer rügt in Ziff. 8. wohl aber, dass sehr wohl Stellen im Innendienst der Polizei vorhanden seien, wie der Fall von E bestätige. Damit rügt der Beschwerdeführer die Sachverhaltsfeststellung, die Landespolizei verfüge nicht über eine Reihe von Stellen, die weder Wochenend- noch Schichtdienste zu verrichten haben. Da die Regierung diesbezüglich keine Beweiswürdigung vornahm, wird sie im weiteren Verfahren auf die Sachverhaltsrüge einzugehen haben.

- 2.9. Der Beschwerdeführer rügt in Ziff. 9. seiner Beschwerde die Sachverhaltsfeststellung auf S. 24 der Regierungsentscheidung,

dass dem Beschwerdeführer über das BGM eine mögliche Hilfeleistung angeboten worden sei.

Mangels Beweiswürdigung wird die Regierung hierauf in ihrer neuen Entscheidung vertieft einzugehen haben.

- 2.10. Der Beschwerdeführer rügt in Ziff. 9. seiner Beschwerde weiters, die Feststellungen auf S. 24 Abs. 2 und 3 der Regierungsentscheidung, dass der Beschwerdeführer mit den Vorgesetzten und dem Amt für Personal und Organisation nicht zusammengearbeitet habe.

Dieser Rüge kommt insoweit Berechtigung zu, als insbesondere der Aktenvermerk des Amtes für Personal und Organisation vom 09. Februar 2015 dem Beschwerdeführer nicht vorgängig zur Regierungsentscheidung zugestellt wurde. Die Regierung wird dies, wie bereits ausgeführt, nachzuholen haben.

3. Der Beschwerdeführer rügt die Verletzung seines Anspruches auf Gewährung des rechtlichen Gehörs, da ihm der Aktenvermerk des Amtes für Personal und Organisation vom 09. Februar 2015 nicht zugestellt worden sei (Ziff. 1. der Beschwerde).

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte führte in seinem Urteil vom 19. Mai 2005 in der Rechtssache Steck-Risch c/ Liechtenstein (LES 2006, 53) aus, dass sich aus Art. 6 Abs. 1 EMRK das Recht einer jeden Partei ergibt, von allen eingereichten Stellungnahmen Kenntnis zu erlangen und sich zu ihnen zu äussern. Dies gilt selbst dann, wenn die Stellungnahme keine Wirkung auf die angefochtene Entscheidung hatte, denn es geht insbesondere um das Vertrauen der Parteien in die Arbeitsweise der Justiz [bzw. der Behörde, die entscheidet], welches unter anderem auf dem Wissen beruht, dass die Partei die Gelegenheit hatte, zu jedem einzelnen Aktenstück Stellung zu nehmen.

Der Staatsgerichtshof schlug in seinem Urteil vom 05. Februar 2013 zu StGH 2012/116 auch für das Verwaltungsverfahren eine sehr strenge Praxis ein. Er führte aus, dass jeder Partei Gelegenheit geboten werden muss, sich über alle für die Erledigung des Verhandlungsgegenstandes massgebenden von anderen Parteien, von Zeugen und Sachverständigen vorgebrachten oder von amtswegen zur Frage gestellten Tatsachen und Verhältnisse, sowie über die von anderen Parteien, von Sachverständigen und Zeugen gestellten Anträge zu äussern. So liegt eine Gehörsverletzung vor, wenn die Regierung eine Stellungnahme eines Amtes, welche eine Entscheidungsgrundlage bildet, der Partei nicht zur Kenntnis bringt. Eine

Heilung einer solchen Gehörsverletzung im Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof ist nur möglich, wenn (1.) der Betroffene Gelegenheit erhält, seinen Standpunkt zumindest nachträglich im Rahmen eines Rechtsmittels darzulegen, (2.) die Rechtsmittelinstanz über die gleiche Prüfungsbefugnis wie die Unterinstanz verfügt und (3.) rechtlich geschützte Interessen Dritter vorhanden sind, welche im Rahmen einer Interessenabwägung ausnahmsweise doch zur Zurückdrängung des Anspruches auf rechtliches Gehör führen. Bei einer solchen Interessenabwägung (und nur dabei) kann auch ausnahmsweise berücksichtigt werden, dass die Gehörsverletzung keine Auswirkungen auf die Entscheidung hatte bzw. haben konnte.

Mit Urteil vom 02. September 2014 zu StGH 2014/24 setzte der Staatsgerichtshof seine strenge Praxis, dass der gesamte Inhalt einer behördlichen Akte der betroffenen Partei bekannt sein muss, fort. So muss eine Stellungnahme des Gemeindegewerksrates, die im Verfahren betreffend eine administrative Entlassung gemäss Art. 42 Abs. 1 Lehrerdienstgesetz ausdrücklich einzuholen ist, der betroffenen Verfahrenspartei zugestellt werden und der Partei muss Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden, dies allein schon deshalb, weil die Stellungnahme des Gemeindegewerksrates für die Entscheidung über die Entlassung von Bedeutung sein kann. Der Anspruch auf rechtliches Gehör bezieht sich auch auf alle Verfahrensvorgänge, die zudem zumindest in einer Aktennotiz festzuhalten sind. Der Staatsgerichtshof lockerte seine Rechtsprechung allerdings in Bezug auf die Möglichkeit der Heilung einer Gehörsverletzung ein wenig. Eine Heilung ist dann möglich, wenn (1.) die Parteirechte durch die fehlende Orientierung im unterinstanzlichen Verfahren nicht in erheblicher Weise eingeschränkt wurden, (2.) die Partei ihren Standpunkt vor der Rechtsmittelinstanz trotz vorgängigem Verfahrensmangel hinreichend darlegen konnte und (3.) eine Aufhebung der Entscheidung durch die Rechtsmittelinstanz mit Rückweisung an die Unterinstanz tatsächlich einen formalistischen Leerlauf bedeuten und zu einer unnötigen Verzögerung des Verfahrens führen würde.

Im vorliegenden Fall hat der Amtsvermerk des Amtes für Personal und Organisation vom 09. Februar 2015 Eingang in die Entscheidungsgründe der angefochtenen Regierungsentscheidung gefunden, insbesondere in den Entscheidungsgrund 7. Dort leitet die Regierung aus dem Amtsvermerk vom 09. Februar 2015 die Sachverhaltsfeststellung, dass beim Beschwerdeführer keinerlei Kooperationsbereitschaft betreffend ein betriebliches Gesundheitsmanagement bestehe, ab. Darüberhinaus lässt die Regierung durchblicken, dass sie einen gewissen Zusammenhang zwischen dieser

fehlenden Kooperationsbereitschaft des Beschwerdeführers und der (langfristigen) Dauer der Erkrankung des Beschwerdeführers sieht. Daraus ist ersichtlich, dass der Amtsvermerk und die dort enthaltene Einschätzung der Situation durch die für das betriebliche Gesundheitsmanagement Verantwortliche F möglicherweise einen gewissen Einfluss auf die getroffene Entscheidung der Regierung, das Dienstverhältnis des Beschwerdeführers zu kündigen, hatte. Da der Amtsvermerk zudem eine ausführliche Begründung der Einschätzung der Situation durch das Amt für Personal und Organisation enthält, stellt die Zurückverweisung des gegenständlichen Verfahrens an die Regierung zur Gewährung des rechtlichen Gehörs nicht einen verfahrensrechtlichen Leerlauf dar.

Bei dieser Gelegenheit ist darauf hinzuweisen, dass in aller Regel Besprechungen, die mit einer Verfahrenspartei geführt werden, wie hier jene vom 16. Oktober 2014, 04. und 19. Dezember 2014 und 06. Februar 2015, schriftlich festzuhalten und diese Protokolle oder Aktennotizen der Partei zuzustellen sind. Aus den dem Verwaltungsgerichtshof zur Verfügung stehenden Akten ist nicht ersichtlich, dass im vorliegenden Fall die entsprechenden Aktenvermerke und Aktennotizen der Landespolizei dem Beschwerdeführer zur Kenntnis gebracht wurden.

4. Der Beschwerdeführer bringt vor, die von der Regierung mit der angefochtenen Entscheidung ausgesprochene Kündigung des Dienstverhältnisses sei gemäss Art. 22 Abs. 2 StPG i.V.m. § 1173a Art. 49 ABGB zur Unzeit ausgesprochen und damit nichtig (Ziff. 4.2 der Beschwerde).

Gemäss Art. 22 Abs. 1 StPG kann die Regierung ein Dienstverhältnis aus bestimmten Gründen kündigen, so wenn der Angestellte (Dienstnehmer) wegen Krankheit längerfristig an der Erfüllung seiner Aufgaben verhindert ist. Die Kündigung darf im Sinne des ABGB aber weder missbräuchlich sein noch zur Unzeit erfolgen (Art. 22 Abs. 2 StPG). Das ABGB bestimmt betreffend Kündigung zur Unzeit, dass der Arbeitgeber (Dienstgeber) das Arbeitsverhältnis (Dienstverhältnis) nicht kündigen darf, während der Arbeitnehmer (Dienstnehmer) ohne eigenes Verschulden durch Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar ab dem sechsten Dienstjahr während 180 Tagen (§ 1173a Art. 49 Abs. 1 Bst. a ABGB; vgl. hierzu Albert Kaufmann, Die Kündigung des Arbeitsvertrages nach liechtensteinischem Recht unter besonderer Berücksichtigung des Kündigungsschutzes, Schaan 2012, S. 197 ff.; Streiff, von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Auflage, Zürich 2012, Art. 336c).

Die Regierung hat sachverhaltsmässig nicht festgestellt, dass der Beschwerdeführer schon am 13. Oktober 2014 (Datum des ärztlichen Schreibens C) oder jedenfalls vor dem 05. November 2014 (Datum des ärztlichen Schreibens D) ohne eigenes Verschulden durch Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert war. Die Feststellung der Regierung, dass der Beschwerdeführer "aus gesundheitlichen Gründen keinen Wochenend- und Schichtbetrieb mehr verrichten und keine Lasten von mehr als 5 kg tragen" kann, bezieht sich offensichtlich (nur) auf den 05. November 2014 und die Zeit danach, denn in diesem Zusammenhang verweist die Regierung konkret nur auf das ärztliche Schreiben von D vom 05. November 2014. Eine konkrete Sachverhaltsfeststellung für die Zeit vor dem 05. November 2014 ist in der angefochtenen Regierungsentscheidung nicht enthalten.

Der Beschwerdeführer hat auch nicht selbst bestätigt, dass er vor dem 05. November 2014 (teilweise) arbeitsunfähig war. Im Schreiben des Beschwerdevertreters vom 31. März 2015 wird ausgeführt, dass der Beschwerdeführer aufgrund einer "derzeitigen" (also am 31.03.2015 bestehenden) Erkrankung in seiner Arbeitsfähigkeit teilweise eingeschränkt ist. Im Schreiben vom 27. Februar 2015 bestätigt der Beschwerdevertreter die Richtigkeit der Ausführungen im ersten Absatz auf S. 1 des Schreibens der Landespolizei vom 18. Februar 2015, also die eingeschränkte Arbeitsfähigkeit gemäss Arztzeugnis D vom 05. November 2014. Ausführungen zu einer (teilweisen) Arbeitsunfähigkeit in der Zeit vor dem 05. November 2014 werden weder im Schreiben der Landespolizei vom 18. Februar 2015 noch im Schreiben des Beschwerdevertreters vom 27. Februar 2015 gemacht.

Wenn aber keine (teilweise) Arbeitsunfähigkeit vor dem 05. November 2014 bestand, ist die 180-Tage-Frist ab dem 05. November 2014 zu berechnen. Sie endete am 03. Mai 2015, also nach erfolgter Kündigung. Somit wäre die Kündigung als nichtig zu qualifizieren (Art. 22 Abs. 2 i.V.m. § 1173a Art. 49 Abs. 2 ABGB und Art. 23 Abs. 2 StPG).

5. Der Beschwerdeführer bringt vor (Ziff. 4.1 der Beschwerde), derzeit stehe nicht fest, dass der Kündigungsgrund im Sinne von Art. 22 Abs. 1 Bst. g StPG ("längerfristige Verhinderung an der Erfüllung der Aufgaben wegen Krankheit") vorliege.

Diesem Vorbringen kommt insoweit Berechtigung zu, als die Sachverhaltsfeststellung der Regierung, dass nicht absehbar sei, wann der Beschwerdeführer wieder voll einsatzfähig, also genesen sei, wegen Verfahrensmän-

geln zu Recht angefochten wurde. Wenn die Regierung Art. 22 Abs. 1 Bst. g StPG zur Anwendung bringen will, muss sie beweisen und entsprechende Sachverhaltsfeststellungen treffen, dass eine Zukunftsprognose ergibt, dass der Beschwerdeführer längerfristig wegen Krankheit an der Erfüllung der Aufgaben verhindert ist.

In diesem Zusammenhang verweist der Beschwerdeführer in Ziff. 4.1, 7. und 8.2 seiner Beschwerde darauf, dass auch bei einer längerfristigen krankheitsbedingten Verhinderung an der Aufgabenerfüllung auf die Bestimmungen von Art. 25 StPG und Art. 51 PoIDOV Rücksicht zu nehmen sei. Auf diese Argumente ist an dieser Stelle nicht weiter einzugehen, da die Regierung in ihrer neuerlichen Entscheidung darauf einzugehen hat.

6. Der Beschwerdeführer bringt vor (Ziff. 5. seiner Beschwerde), der Kündigungsgrund von Art. 22 Abs. 1 Bst. c StPG ("mangelnde persönliche oder fachliche Eignung, die vereinbarte oder zugewiesene Arbeit zu verrichten") sei bei Krankheit nicht anzuwenden, denn bei Krankheit sei der Kündigungsgrund von Art. 22 Abs. 1 Bst. g StPG anwendbar.

Auf dieses Argument wird die Regierung in ihrer neuerlichen Entscheidung einzugehen haben.

7. Der Beschwerdeführer bringt in Ziff. 7.1 seiner Beschwerde vor, es liege kein öffentliches Interesse an einer Kündigung des Dienstverhältnisses des Beschwerdeführers vor, denn die öffentliche Ordnung und Sicherheit im Land Liechtenstein sei auch dann gewährleistet, wenn der Beschwerdeführer keine Schicht- und Nachtdienste mehr verrichten könne.

Dem ist entgegenzuhalten, dass ein öffentliches Interesse an der Kündigung eines Dienstverhältnisses allein schon darin liegt, dass keine Finanz- und organisatorischen Mittel des Landes mehr aufgewendet werden sollen, wenn bei einem Dienstnehmer ein Kündigungsgrund gemäss Art. 22 Abs. 1 StPG vorliegt.

8. Der Beschwerdeführer bringt in Ziff. 8.1 und 8.2 seiner Beschwerde im Wesentlichen vor, er werde rechtsungleich behandelt, denn alle Polizisten, die in der Vergangenheit gesundheitliche Probleme gehabt hätten, hätten innerhalb der Landespolizei oder der Landesverwaltung eine andere Dienststelle erhalten.

Auf dieses Argument wird die Regierung im weiteren Verfahren einzugehen haben.

9. Die angefochtene Regierungsentscheidung war also aufzuheben und das gegenständliche Verwaltungsverfahren zur Ergänzung und neuerlichen Entscheidung an die Regierung zurückzuleiten.
10. Die Kostenentscheidung stützt sich auf Art. 41 i.V.m. Art. 36 Abs. 1 LVG. Das gegenständliche Verfahren ist kein solches zur Entscheidung über Ansprüche auf Geldleistungen im Sinne von Art. 35 Abs. 4 LVG. Vielmehr handelte es sich um ein Verfahren zur Entscheidung, ob die Kündigung eines Dienstverhältnisses zu Recht ausgesprochen wurde. Beim gegenständlichen Verfahren handelt es sich auch nicht um ein kontradiktorisches Verfahren zweier Parteien im Sinne der Rechtsprechung zu Art. 36 Abs. 1 LVG. Deshalb können dem Beschwerdeführer keine Parteikosten zugesprochen werden.

Dieses Urteil ist endgültig.

Vaduz, 10. Juni 2015

Verwaltungsgerichtshof

Der Vorsitzende

lic.iur. Andreas Batliner

Zustellverfügung:

- B, ***

Zur Kenntnisnahme:

- Regierung des Fürstentums Liechtenstein, 9490 Vaduz

- Amt für Personal und Organisation, 9490 Vaduz