

Auflösung der organisationsrechtlichen Grundlagen und Ende des vormundschaftlichen Mandates

von Daniel Rosch, lic. iur./dipl. Sozialarbeiter FH / MAS in Nonprofit-Management, Dozent/Projektleiter Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, Bern

Die professionelle Führung von vormundschaftlichen Mandaten liegt in der Praxis vorab bei Amtsvormundschaften oder (polyvalenten) Sozialdiensten. Organisationsrechtlich sind sie zumeist in Zweckverbänden, über Anschlussverträge gemäss kantonalem Recht oder in eigenen Verwaltungseinheiten organisiert. Bei einem Austritt aus einem Zweckverband, einer Kündigung eines Anschlussvertrages oder bei einer Aufhebung dieser Organisationsformen stellen sich verschiedene Fragen in Bezug auf die Koordination von Organisationsrecht und Ende des vormundschaftlichen Mandates, da das organisationsrechtliche Verhältnis teilweise durch die bundeszivilrechtlichen Bestimmungen überlagert wird. Der vorliegende Beitrag untersucht unter Berücksichtigung des revidierten Erwachsenenschutzrechtes die beiden Rechtsbereiche und zeigt Lösungsansätze auf für ein koordiniertes Vorgehen, welche insbesondere den Interessen der schutz- und hilfsbedürftigen Personen Rechnung tragen.

La dissolution de structures organisationnelles et la fin des mandats tutélaires

Lorsque ils sont confiés à des mandataires officiels, l'exécution des mandats tutélaires revient avant tout à des services de tutelle ou à des services sociaux ayant la polyvalence nécessaire. Sur le plan organisationnel et juridique, les tuteurs sont, la plupart du temps, soit regroupés au sein d'associations spécialisées, soit organisés selon des conventions intercommunales de collaboration conformément au droit cantonal, soit d'entités administratives. En cas de retrait d'une association, de dénonciation d'une convention de collaboration, ou de quelque suppression ou disparition d'une de ces formes d'organisation, différentes questions se posent quant à la coordination juridico-organisationnelle des moyens mis en œuvre et quant à la fin du mandat tutélaire, puisque la relation de collaboration qui avait été instituée se superpose, en partie, avec des dispositions de droit civil fédéral. En prenant en considération le droit révisé de la protection de l'adulte, le présent article analyse les deux champs normatifs et propose des solutions visant à définir un processus coordonné qui, en particulier, tient compte des intérêts des personnes ayant besoin de protection et de soutien.

Scioglimento di enti organizzativi ufficiali e fine del mandato tutelare

La condotta professionale di mandati tutelari è nella prassi affidata a uffici di tutori ufficiali o servizi sociali polivalenti. Questi enti si regolano come associazioni legate ad uno scopo, con contratti di collaborazione secondo il diritto cantonale o come unità amministrative. La dimissione da un'associazione legata ad uno scopo, la disdetta di un contratto di collaborazione o lo scioglimento di queste forme organizzative pongono diverse questioni riguardanti la coordinazione del diritto organizzativo e la fine del mandato tutelare per il fatto che, alle implicazioni legali di carattere locale, si sovrappongono norme di diritto civile federale. Il presente contributo analizza i due ambiti del diritto tenendo conto della revisione della legge di protezione degli adulti e propone soluzioni per una procedura coordinata che considera in particolare l'interesse delle persone che necessitano d'aiuto e di protezione.

1. Fragestellung

Weder das geltende noch das revidierte¹ Erwachsenen- und Kinderschutzrecht regeln die organisationsrechtlichen Grundlagen in Bezug auf die Mandatsführung. In der Praxis haben sich verschiedene Zusammenarbeitsformen von Vormundschaftsbehörden und Amtsvormundschaften/Mandatsträgern/-innen entwickelt. Neben privaten Mandatsträger/-innen existieren professionelle Amtsvormundschaften in regionaler, kantonaler oder kommunaler Konstellation sowie (polyvalente) Sozialdienste². Das Zusammenwirken von Vormundschaftsbehörden und Amtsvormundschaften wird durch das kantonale und/oder kommunale Organisationsrecht bestimmt. Dieses Verhältnis wird von den vormundschaftsrechtlichen Bestimmungen des schweizerischen Zivilgesetzbuches teilweise überlagert, so dass sich in der Praxis eine Reihe von Koordinationsfragen stellen. So ist bei einem Austritt aus einem Gemeindeverband oder einer Kündigung eines Anschlussvertrages der Vormundschaftsbehörde mit einer anderen Gemeinde oder gar bei einer Aufhebung eines Zweckverbandes jeweils mit einem gleichzeitigen Rückzug der Mandate unklar, inwiefern davon auch die Bestimmungen über die Mandatsführung des zivilrechtlichen Kindes- und Erwachsenenschutzrechtes betroffen sind und wie die beiden Rechtsbereiche koordiniert werden können. Die Problematik verschärft sich – wie zu zeigen sein wird – gerade dann, wenn zwischen Vormundschaftsbehörde und Amtsvormundschaft nicht mehr von einer einvernehmlichen Lösung ausgegangen werden kann. Im Folgenden werden kurz die häufigsten organisationsrechtlichen Formen aufgezeigt, danach die Bestimmungen über das Ende des vormundschaftlichen Amtes erläutert, um in der Folge Lösungsmöglichkeiten und deren Voraussetzungen für die Koordination der beiden Bereiche zu diskutieren³.

2. Organisationsrechtliche Grundlagen

Indem der Bundesgesetzgeber im Bereich der Organisation der Amtsvormundschaften gesetzgeberisch nicht tätig wurde, überlässt er weiterhin den Kantonen oder den Gemeinden die Möglichkeit, ergänzend zum Bundesrecht eigene Strukturen zu schaffen, obwohl er hier gemäss Art. 122 BV Gesetzgebungskompetenzen hätte⁴. Daraus ergeben sich in der Praxis verschiedene Organisationsformen, deren rechtliche Voraussetzungen im Detail unterschiedlich sind. Für

¹ Das revidierte Erwachsenenschutzrecht regelt einzig die Fragen der Entschädigung und der Spesen von Berufsbeiständen in nArt. 404 ZGB sowie die Modalitäten bei der Beendigung des Mandates infolge Auflösung des Arbeitsverhältnisses von Berufsbeiständen/-innen in nArt. 421 ZGB und nArt. 424 f. ZGB.

² Ch. Häfeli, *Wegleitung für vormundschaftliche Organe*, 4. Aufl. Zürich 2005, S. 252 ff.

³ Die Koordination von Beendigung des Mandates und Kündigung der Arbeitsstelle eines Amtsvormundes infolge Auflösung des Arbeitsverhältnisses in ZVW 5/2006, S. 224 ff. und wird hier nur soweit abgehandelt, als ein Bezug dazu angezeigt erscheint. Es wurde zudem ausreichend im revidierten Erwachsenenschutzrecht geregelt (siehe Fn. 1).

⁴ BK-Schnyder/Murer, *Systematischer Teil zum Vormundschaftsrecht*, N 340 ff.; N 49 ff. zu Art. 360 ZGB.

die hier bearbeitete Fragestellung sind folgende Organisationsformen praxis-relevant⁵:

a. *Gemeindeverbände/kommunale Zweckverbände*

Bei Gemeindeverbänden oder kommunalen Zweckverbänden schliessen sich mehrere Gemeinden zusammen, um gemeinsam bestimmte kommunale Aufgaben zu erfüllen. Gemeindeverbände sind öffentlich-rechtliche Körperschaften mit eigener Rechtspersönlichkeit und weisen somit eine mitgliedschaftliche Struktur auf; Mitglieder sind die einzelnen Gemeinden. Die Rechtsgrundlagen finden sich im jeweiligen kantonalen Recht. Basis der Gemeindeverbände sind Zweckverbandsverträge zwischen den Gemeinden, welche in der Regel durch den Kanton genehmigt werden müssen. Darin enthalten sind Rechte und Pflichten der Gemeinden sowie das körperschaftliche Organisationsstatut⁶.

b. *Anschlussverträge/verwaltungsrechtliche Verträge*

Im Unterschied zu Gemeindeverbänden begründen die Anschlussverträge keine Körperschaften; sie sind verwaltungsrechtliche Verträge zwischen den Gemeinden und sichern einer Gemeinde die Benutzung von Verwaltungseinrichtungen einer anderen Gemeinde⁷. Voraussetzungen für verwaltungsrechtliche Verträge sind, dass ein Rechtssatz diese Organisationsform vorsieht, dass dieser «dafür Raum lässt»⁸, dass ein Vertrag «vom Gesetz nicht ausdrücklich ausgeschlossen wird»⁹, sowie dass ein verwaltungsrechtlicher Vertrag geeigneter ist als eine Verfügung. Bei Unklarheiten werden verwaltungsrechtliche Verträge nach dem Vertrauensprinzip ausgelegt¹⁰, wobei insbesondere dem öffentlichen Interesse Rechnung zu tragen ist¹¹.

c. *Kompetenzdelegation an Verwaltungsstelle*

Amtsvormundschaften sind oftmals in einer kommunalen Verwaltung selbst, z.B. in einem (polyvalenten) Sozialdienst, oder als eigenständige Verwaltungseinheit organisiert. Die Aufgabenteilung innerhalb der kommunalen (bei kleineren Kantonen auch kantonalen) Verwaltungen, deren organisatorische Aufgliederung in Departemente, Abteilungen, Bereiche, Dienste etc. sowie die dazugehörigen Kompetenzregelungen finden ihre gesetzliche Grundlage in Gemeindeordnungen oder Spezialerlassen. Teilweise werden zusätzlich Leistungsaufträge oder -verträge der Behörde mit den einzelnen Verwaltungseinheiten

⁵ Siehe auch: K. Affolter/J. Binder, Bericht zur Umfrage «Strukturen der Vormundschaftsbehörden und Amtsvormundschaften» der dreizehn grössten Deutschschweizer Städte, Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, 2002, S. 5 ff.

⁶ U. Häfelin/G. Müller/F. Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. Aufl. 2006, Rz. 1445 ff.

⁷ U. Häfelin/G. Müller/F. Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. Aufl. 2006, Rz. 1450.

⁸ BGE 103 Ia 31 ff.

⁹ BGE 105 Ia 207 ff.

¹⁰ BGE 122 I 328 ff.

¹¹ U. Häfelin/G. Müller/F. Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. Aufl., 2006, Rz. 1103.

ten abgeschlossen, welche die Art und Weise der Aufgabenerfüllung und deren Leistungsmessung/Controlling regeln.

d. *Übertragung an Private*

Möglich ist ferner, dass die Führung einer Amtsvormundschaft an Private übertragen wird. Eine solche Übertragung von öffentlichen Aufgaben an Private oder an private Institutionen ist zulässig, sofern sie auf einer gesetzlichen Grundlage beruhen, die Privaten der Aufsicht des Staates unterstellt sind und gewährleistet ist, dass die Privaten die Verfassung und insbesondere die Grundrechte beachten. Die Übertragung selbst kann unterschiedlich erfolgen, unter anderem durch verwaltungsrechtlichen Vertrag, oft in Form von Leistungsvereinbarungen. Die privaten Organisationen sind privatrechtlich organisiert und nach Privatrecht gegründet. Wenn sie öffentlichrechtliche Aufgaben erfüllen, unterstehen sie teilweise öffentlichem, teilweise Privatrecht¹².

Die Rahmenbedingungen für die aufgeführten Organisationsformen richten sich – wie bereits erwähnt – nach kantonalem, allenfalls kommunalem Recht; die einzelnen Bestimmungen über Voraussetzungen, Inhalt, Auflösungsmodalitäten etc. gestalten sich in der Praxis unterschiedlich und werden hier nicht weiterverfolgt. Festzuhalten gilt jedoch, dass die organisationsrechtlichen Grundlagen nicht so ausgestaltet sein dürfen, resp. bei einer vollständigen Aufhebung der Grundlagen darf der Prozess nicht so gestaltet werden, dass sie Sinn und Zweck des Bundeszivilrechts widersprechen¹³. Die Organisation dient der Verwirklichung des materiellen Kindes- und Erwachsenenschutzrechtes. Insofern widersprechen allzu kurze Kündigungsfristen, abrupte Aufhebungen von Verwaltungseinheiten oder Zweckverbänden dem Wohl der schutz- und hilfsbedürftigen Personen und sind unzulässig. Sie können gegebenenfalls Haftpflichtfragen nach sich ziehen. Damit sind die für die Auflösung verantwortlichen Gemeinden (mit ihren Mandaten) in der Verantwortung und die organisationsrechtlichen Grundlagen sind gegebenenfalls im Lichte des öffentlichen Interesses (Kindeswohl, Wohl der betroffenen Personen) und des Vertrauensprinzips auszulegen.

Ein Blick auf die Beendigungsmöglichkeiten des vormundschaftlichen Mandates soll die Unterschiedlichkeit der beiden Rechtsverhältnisse in Bezug auf die Beendigung/Auflösung verdeutlichen.

¹² U. Häfelin/G. Müller/F. Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. Aufl., 2006, Rz. 1509 ff.; Gemäss Art. 35 Abs. 2 BV sind auch Private, welche staatliche Aufgaben wahrnehmen, an die Grundrechte gebunden. Somit haben sich auch privatrechtlich organisierte Amtsvormundschaften an die Grundrechte zu halten, da der übertragenden Behörde weiterhin die Verantwortung für die Aufgabenerfüllung und die Art und Weise der Aufgabenerfüllung zukommt (siehe zur Unterscheidung von Erfüllungs-, Kontroll- und Gewährleistungsverantwortung in Bezug auf Art. 35 Abs. 2 BV: I. Häner, Grundrechtsgeltung bei der Wahrnehmung staatlicher Aufgaben durch die Praxis, in: AJP 2002, S. 1144 ff. Analoges muss meines Erachtens auch für private Mandatsträger/-innen gelten, unabhängig von der strafrechtlichen Kontroverse, ob private Mandatsträger/-innen dem Amtsgeheimnis unterstellt sind (siehe zu dieser Frage die Literaturübersicht bei: Daniel Rosch, Schweigen und Sprechen im System, Bern 2005, Fn 178)).

¹³ BGE 131 I 333, E. 2.1.

3. Das Ende des vormundschaftlichen Mandates und Amtes gemäss ZGB

Massnahmen des Kindes- und Erwachsenenschutzrechtes sind in der Regel auf Dauer angelegte Massnahmen¹⁴. Nicht zuletzt das im Eingriffssozialrecht bedeutsame Verhältnismässigkeitsprinzip gebietet aber, dass Massnahmen nur so lange als nötig und so kurz wie möglich bestehen.

Neben den Beendigungsgründen, die der Sphäre der schutz- und hilfsbedürftigen Person zugerechnet werden können, finden sich auch solche, welche infolge einer Veränderung der Situation seitens des Mandatsträgers/der Mandatsträgerin eintreten.

Beendigungsgründe, die der Sphäre der schutz- und hilfsbedürftigen Person zurechenbar sind:

- Tod der schutz- und hilfsbedürftigen Person¹⁵;
- Aufhebung der Massnahme, wenn die Massnahme nicht mehr erforderlich oder verhältnismässig ist¹⁶ oder aber die Angelegenheit, für welche der Mandatsträger/die Mandatsträgerin eingesetzt wurde, sich gemäss Art. 439 ZGB erledigt hat¹⁷;
- Eintritt der Volljährigkeit bei Kindesschutzmassnahmen;
- Antrag auf Aufhebung der gemäss Art. 394 ZGB verbeiständeten Person;
- Übernahme des Mandates durch die neue Behörde nach Wohnsitzwechsel¹⁸.

Beendigungsgründe, die der Sphäre des Mandatsträgers/der Mandatsträgerin zurechenbar sind:

- Tod oder Eintritt der Handlungsunfähigkeit¹⁹ des Mandatsträgers/der Mandatsträgerin gemäss Art. 441 ZGB;
- Eintritt von Ausschluss- und Ablehnungsgründen gemäss Art. 443 ZGB i.V.m. Art. 383 f. ZGB;
- Ablauf der Amtsperiode, Nichtbestätigung des Mandatsträgers/der Mandatsträgerin nach Ablauf einer Amtsperiode gemäss Art. 442 ZGB oder Ablehnung des Mandatsträgers/der Mandatsträgerin gemäss Art. 415 Abs. 3 ZGB²⁰;

¹⁴ Ausnahmen hierfür sind die Prozessbeistandschaften des Art. 146 ZGB sowie Vertretungsbeistandschaften bei Interessenkollisionen oder Regelung einzelner Angelegenheiten gemäss Art. 392 ZGB, wobei letztere in Form der kombinierten Beistandschaft gemäss Praxis und Lehre auch auf Dauer angelegt sein können (BK-Schnyder/Murer, Art. 392 N 72). Das revidierte Erwachsenenschutzrecht kreiert hierfür den Begriff der Dauermassnahme (erwähnt diesen aber nur in nArt. 455 ZGB).

¹⁵ Ausdrücklich im revidierten Recht: nArt. 399 Abs. 1 ZGB.

¹⁶ Siehe für die Vormundschaften: Art. 433 Abs. 2 ZGB.

¹⁷ Ausdrücklich legiferiert im revidierten Recht: nArt. 399 Abs. 2 i.V.m. nArt. 414 ZGB.

¹⁸ Siehe die Empfehlungen der Konferenz der kantonalen Vormundschaftsbehörden (VBK), in: ZVW 6/2002, S. 205 ff.

¹⁹ In der Lehre ist umstritten, ob die Verbeirung eines Mandatsträgers/einer Mandatsträgerin auch ein Beendigungsgrund darstellt (siehe die Literaturverweise bei: BSK-ZGB I-Geiser, Art. 441-444 N 6). nArt. 421 Ziff. 4 ZGB hält die Verbeirung eines Mandatsträgers/einer Mandatsträgerin relativ undifferenziert als Beendigungsgrund fest. Gerade in Fällen, in denen der Auftrag ausschliesslich in der Personensorge gemäss nArt. 393 ZGB besteht, kann m.E. ein Mandatsträger, der verbeirung wurde, weiterhin zum Amte geeignet sein, wenn seine Hilfs- und Schutzbedürftigkeit den Auftrag nicht beeinträchtigt.

²⁰ Das revidierte Gesetz erlaubt dem Mandatsträger/der Mandatsträgerin gemäss nArt. 422 f. ZGB aus wichtigen Gründen oder wenn er/sie nicht mehr zum Amte geeignet ist die Entlassung; damit werden die teilweise konstruierten Amtsenthebungen gemäss Art. 445 Abs. 2 ZGB hinfällig.

- Ende des Arbeitsverhältnisses des Berufsbeistandes/der Berufsbeiständin gemäss nArt. 421 Ziff. 3 ZGB des revidierten Erwachsenenschutzrechts.

Neben diesen weitgehend im Gesetz ausdrücklich vorgesehenen Beendigungsgründen haben Praxis und Lehre einen Wechsel des Mandatsträgers/der Mandatsträgerin im Einverständnis von urteilsfähiger schutz- und hilfsbedürftiger Person, Mandatsträger/-in und Vormundschaftsbehörde anerkannt, sofern dies im Interesse der schutz- und hilfsbedürftigen Person liegt. Hier wird von einer echten Lücke *praeter legem* ausgegangen²¹. Das revidierte Recht geht hier weiter, indem der/die Mandatsträger/-in grundsätzlich ohne Einwilligung der urteilsfähigen schutz- und hilfsbedürftigen Person gemäss nArt. 422 f. ZGB aus wichtigen Gründen und bei Eintritt der Nichteignung entlassen werden kann.²²

Die bestehenden Beendigungsgründe zeigen auf, dass der Gesetzgeber primär Beendigungsgründe, die der Sphäre der schutz- und hilfsbedürftigen Person zurechenbar sind, vorgesehen hat, aber auch mit entsprechender Zurückhaltung – unter Wahrung des übergeordneten Wohls der schutz- und hilfsbedürftigen Person, resp. des Kindeswohls – Möglichkeiten zugelassen hat, dass der/die Mandatsträger/-in das Mandat aus Gründen beenden kann, welche seiner/ihrer Sphäre zugerechnet werden. Das Mandatsverhältnis kann aber nicht durch Kündigung beendet werden.

4. Koordinationsfragen zwischen Zivilrecht und Organisationsrecht

Die Vormundschaftsbehörde setzt gemäss Art. 379 ZGB die Mandatsträger/-innen direkt ins Mandat ein und überlässt den Entscheid nicht der Amtsvormundschaft²³. Gleichzeitig schliessen sich Gemeinden zu Zweckverbänden zusammen, gründen (regionale) Amtsvormundschaften oder (polyvalente) Sozialdienste, um den Mangel an geeigneten und privaten Mandatsträgern/-innen wettzumachen²⁴. Somit könnte man die Kündigung der organisatorischen Grundlagen mit dem Rückzug der Mandate unabhängig von der Beendigung des Mandatsverhältnisses ansehen, da es sich rein formal um zwei unterschiedliche Rechtsverhältnisse handelt. Folglich würden sich Friktionen und sich allenfalls daraus ergebende Haftungsfragen²⁵ v.a. auf der organisationsrechtlichen Ebene in der Regel zwischen Amtsvormundschaft und Behörde/Gemeinde abspielen. Demgegenüber wird vorliegend die Auffassung vertreten, dass die beiden Rechtsverhältnisse, da sie sich aufeinander beziehen, nicht voneinander losgelöst

²¹ M. Good, Das Ende des Amtes des Vormundes, Diss. Freiburg 1992, § 6 N 12 ff.

²² Auch hier gilt es m.E. im Sinne des übergeordneten Sinn und Zwecks des Erwachsenenschutzrechts (Wohl des Schwachen), keine Massnahmen entgegen dem Wohl der betroffenen Person zuzulassen.

²³ BK-Schnyder/Murer, Art. 360 N 70; K. Affolter, Doppelunterstellung von professionellen vormundschaftlichen Mandatsträger(inne)n in öffentlichen Verwaltungen am Beispiel der Stadt Luzern, in: ZVW 5/2006, S. 235.

²⁴ BK-Schnyder/Murer; Art. 360 N 80.

²⁵ Kosten für Kündigung/Rückzug der Mandate zur Unzeit; Kosten für Mandatsführungen, obwohl das organisatorische Rechtsverhältnis aufgehoben ist, etc.

betrachtet werden können, auch um eine möglichst einheitliche und einvernehmliche Lösung bei einer Kündigung der organisationsrechtlichen Grundlagen zu ermöglichen und um Entschädigungsansprüche zu verhindern²⁶. Davon ist im Folgenden auszugehen.

Die Koordination von Auflösung des organisationsrechtlichen Verhältnisses und Beendigung des vormundschaftlichen Mandates dürfte dort unproblematisch möglich sein, wo im Einverständnis von Mandatsträger/-innen, Vormundschaftsbehörde und der urteilsfähigen schutz- und hilfsbedürftigen Person das Mandat einvernehmlich an den/die Mandatsträger/-in der neuen Organisationseinheit übertragen werden kann. Ist aber eine einvernehmliche Übertragung mangels Einwilligung einer der involvierten Parteien nicht möglich, so kollidieren die organisationsrechtlichen Bestimmungen mit den Bestimmungen des Kindes- und Erwachsenenschutzrechtes über die Mandatsführung. Die Mandatsführungsbestimmungen gebieten in diesem Falle unter Umständen, dass das Mandat weitergeführt wird, obwohl das organisationsrechtliche Verhältnis bereits beendet ist. Dies wiederum hätte zur Folge, dass einerseits der Mandatsträger/die Mandatsträgerin das Mandat weiterführen müsste. Andererseits könnte er nicht mehr wie bisher – z.B. als Amtsvormund – entschädigt werden, da das organisationsrechtliche Verhältnis dahingefallen ist, und würde gemäss Art. 416 ZGB wie ein privater Mandatsträger entschädigt. Hinzu kommt, dass in diesem Falle die neue Organisationseinheit die Mandate nur „tröpfchenweise“ mit dem Auslaufen der jeweiligen Amtsperiode übernehmen könnte, weil bis zur Auflösung des organisationsrechtlichen Verhältnisses die bisherige Organisation noch vollumfänglich zuständig bleibt. Dies würde bedeuten, dass gegebenenfalls nach der Auflösung des organisationsrechtlichen Verhältnisses die Mandate bis zu zwei Jahre durch die bisherige Personen weitergeführt würden. Gerade bei einer Aufhebung der Organisationseinheit bei gleichzeitiger Weiterführung des Mandates hätte dies zur Folge, dass die Infrastruktur (Büroräumlichkeiten, Sachbearbeitung, Erbschaftsdienst, Treuhanddienst etc.) für die Arbeit der bisherigen Amtsvormunde gar nicht mehr zur Verfügung stünden und diese ihre Mandate ggf. an einer neuen Stelle oder privat führen müssten.

Daraus ist zu schliessen, dass die bestehenden Normen eine Koordination nicht immer zulassen. Umso bedauerlicher ist es, dass im Rahmen der Revision des Erwachsenenschutzrechtes dieser Problematik nur teilweise begegnet wurde²⁷. nArt. 421 f. ZGB ermöglichen es der Behörde und den Mandatsträgern/-innen, das Mandatsverhältnis *aus wichtigen Gründen* während der Amtsperiode aufzulösen. Es stellt sich aber auch hier die Frage, ob organisationsrechtliche Gründe ausreichend sind oder ob ausschliesslich Gründe, die das Wohl der hilfs- und

²⁶ Diese Überlegungen scheint auch der Arbeitsausschuss der VBK bei der Koordination von Kündigung des Amtsvormundes und Ende des Mandates gemacht zu haben; auch hier könnten rein formal arbeitsrechtliches Verhältnis (zur Organisationseinheit) und Mandatsverhältnis zwischen Vormundschaftsbehörde und Mandatsträger/-in voneinander losgelöst betrachtet werden (siehe oben Fn 3).

²⁷ K. Affolter, Mit der Totalrevision des Vormundschaftsrechtes zu einer neuen Qualität des Erwachsenenschutzes?, in: ZVW 5/2003, S. 393 ff., S. 405, S. 407.

schutzbedürftigen Person gefährden, hierunter subsumiert werden können. Die Materialien zum revidierten Recht schweigen zu dieser Frage²⁸. Die automatische Beendigung des Mandates infolge Auflösung des Arbeitsverhältnisses des Berufsbeistandes/der Berufsbeistandin im neuen Recht zeigt, dass der Gesetzgeber die Bedeutung der Auflösung des Grundverhältnisses miteinbezogen hat. Was explizit für das arbeitsrechtliche Grundverhältnis gilt, muss erst recht gelten, wenn die organisatorische Grundlage für die Mandatsführung wegfällt. In diesem Sinne muss m.E. die Entlassung des/-r Mandatsträgers/-in infolge Auflösung des organisatorischen Grundverhältnisses als wichtiger Grund im Sinne des revidierten Rechts anzusehen sein, wobei im Einzelfall die jeweiligen besonderen Schutzinteressen der betroffenen geschützten Person bei der Ausgestaltung der Auflösung des Verhältnisses mitzuberücksichtigen sind.

5. Lücke und Lückenfüllung

Sind wie oben dargelegt zumindest im geltenden Recht die Bestimmungen über die Mandatsführung nicht mit denjenigen des organisationsrechtlichen Grundverhältnisses in Übereinstimmung zu bringen, stellt sich die Frage, ob eine Lücke vorliegt und wie diese gegebenenfalls gefüllt werden kann.

Eine Lücke liegt vor, «wenn das Gesetz – ausgelegt innerhalb der Grenzen seines möglichen Wortsinns – eine positive Regelung vermissen lässt, obwohl die Rechtsordnung in ihrer Gesamtheit eine solche fordert»²⁹. Es fehlt m.a.W. an einer erforderlichen gesetzlichen Anordnung³⁰. Vorliegend findet sich im Gesetz keine Regelung, wie die Auflösung der organisationsrechtlichen Bestimmungen mit den Bestimmungen über das Ende des Mandates koordiniert werden muss. Es sind auch keine Anhaltspunkte ersichtlich, welche auf ein qualifiziertes Schweigen des Gesetzgebers hinweisen, also darauf, dass der Gesetzgeber die hier bearbeitete Fragestellung bewusst nicht regeln wollte. Es scheint vielmehr, als ob die Regelung vollständig vergessen wurde oder dieser Regelungsbedarf im Zeitpunkt der Entstehung des geltenden Rechts nicht bestand, da man ausschliesslich von privaten Mandatsführungen ausging³¹. Somit liegt hier eine Lücke vor.

Damit stellt sich auch die Frage, ob hier im Sinne von Art. 6 Abs. 1 ZGB Raum für kantonales öffentliches Recht besteht oder ob der Bundesgesetzgeber die Materie abschliessend geregelt hat, m.a.W. ob es sich um eine Lücke im kantonalen öffentlichen Recht oder im Bundeszivilrecht handelt. Dies ist von Fall zu Fall zu entscheiden³². Die Gesetzgebung in Zivilsachen und im Bereich des Zivil-

²⁸ Es wird einzig im Bericht der Expertenkommission zum Vorentwurf zu EArt. 411 ZGB festgehalten, dass Amtsmüdigkeit als wichtiger Grund nicht ausreichend ist.

²⁹ E. Kramer, Juristische Methodenlehre, Bern 1998, S. 137.

³⁰ H.M. Riemer, Die Einleitungsartikel des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, 2. Aufl. Bern/Zürich 2003, § 4 N 82 ff.

³¹ Darauf weist auch Art. 382 ZGB hin, der die Pflicht zur Übernahme des Mandates für sämtliche Personen, die im Vormundschaftskreis wohnen, vorsieht.

³² BSK ZGB I- Schmid, Art. 6 N 21.

prozessrechts ist gemäss Art. 122 Abs. 1 BV in der Kompetenz des Bundes, die Organisation der Gerichte und die Rechtsprechung in Zivilsachen gemäss Art. 122 Abs. 2 BV grundsätzlich in kantonaler Kompetenz. Demgegenüber wird die Organisation der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde der Bundeskompetenz zugerechnet³³. Bei der Regelung der Koordination von organisationsrechtlichen Grundlagen und dem Ende des Mandates handelt es sich m.E. um Bundeszivilrecht, weil die Kantone, auch wenn sie nebst den Gemeinden oder anderen öffentlichrechtlichen Trägern verantwortlich sind für die Schaffung, Ausgestaltung und den Betrieb professioneller Dienste zur Führung von vormundschaftlichen Mandaten, keine Kompetenz hätten, die Amtsbeendigung und -übergabe bei Amtsvormunden zu regeln. Dem entspricht auch, dass die Koordination von Arbeitsverhältnis und Ende des Amtes im neuen Recht³⁴ der Bundeskompetenz zugewiesen wurde.

Die vorliegende Lücke im Bundeszivilrecht ist eine echte Lücke *praeter legem*, da das Gesetz zu dieser Frage keine Antwort gibt, obwohl eine solche notwendig wäre³⁵. Damit kommt Art. 1 Abs. 2 ZGB zum Tragen, wonach eine Lücke nach Gewohnheitsrecht, und sofern solches fehlt, nach der Regel beantwortet werden muss, welche das Gericht als Gesetzgeber aufstellen würde. Gewohnheitsrecht ist bei der vorliegenden Fragestellung nicht ersichtlich. Es muss somit eine Lösung gefunden werden, welche aufgrund einer umfassenden Interessenabwägung praktikabel und sachlich überzeugend ist, wobei keine Widersprüche zum bestehenden Gesetzesrecht und dessen Wertungen geschaffen werden sollen³⁶.

In Berücksichtigung von Sinn und Zweck des Kindes- und Erwachsenenschutzrechtes gilt es somit eine Lösung zu finden, welche primär nicht dem Interesse der schutz- und hilfsbedürftigen Personen widerspricht, aber auch möglichst die bestehenden Bestimmungen der Beendigung des Mandates und gegebenenfalls diejenige des Organisationsrechts berücksichtigt.

6. Lösungsansätze

Als Lösungsansätze für die Lückenfüllung kommen vorderhand die Verkürzung der Amtsperiode und eine analoge Anwendung wie bei der Auflösung des arbeitsrechtlichen Verhältnisses in Frage.

a. *(Nachträgliche) Verkürzung der Amtsperiode?*

Die Auflösung des organisationsrechtlichen Grundverhältnisses ist in der Praxis zumeist auf einen fixen Zeitpunkt festgelegt. Sofern eine einverständliche Mandatsbeendigung nicht realisiert werden kann, können sich Friktionen erge-

³³ BK-Schnyder/ Murer, Systematischer Teil zum Vormundschaftsrecht, N 340 ff.

³⁴ Siehe nArt. 421 Ziff. 3 ZGB

³⁵ H.M. Riemer, Die Einleitungsartikel des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, 2. Aufl. Bern/Zürich 2003, § 4 N 102 ff.

³⁶ H.M. Riemer, Die Einleitungsartikel des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, 2. Aufl. Bern/Zürich 2003, § 4 N 131 ff.; siehe auch: Art. 1 Abs. 3 ZGB.

ben³⁷. Gemäss Art. 415 ZGB hat die Vormundschaftsbehörde bei einer Vormundschaft eine Amtsperiode zu bestimmen, welche in der Regel zwei Jahre beträgt. Davon kann abgewichen werden³⁸; die Bestimmung ist nicht direkt anwendbar auf Beistandschaften und Beiratschaften, gilt aber insofern, als dass die zuständige Behörde bei der Bestellung und Wiederwahl des Mandatsträgers/der Mandatsträgerin eine Amtsdauer festsetzen muss³⁹. Sinn und Zweck der Amtsperiode ist, dass damit einerseits die Eignung des Mandatsträgers/der Mandatsträgerin und die Erforderlichkeit der Massnahme periodisch überprüft wird, andererseits die Mandatsträger/-innen aus sozialarbeiterischer Sicht die Berichterstattung zum Anlass nehmen, ein Standortgespräch mit der Klientschaft anzuberaumen, um die gesetzten Ziele auszuwerten und neue Ziele zu definieren. Eine verkürzte Periode macht beispielsweise dort Sinn, wo eine Situation sehr instabil ist und der Auftrag des Mandatsträgers/der Mandatsträgerin voraussichtlich rasch ändert. Die Dauer der Amtsperiode orientiert sich somit an den Interessen der betroffenen schutzbedürftigen Person.

Wenig problematisch sind diejenigen Fälle, in denen die Kündigungsfristen des organisationsrechtlichen Verhältnisses mehr als zwei Jahre betragen und somit die in aller Regel zweijährigen oder kürzeren Amtsperioden im Rahmen der ordentlichen Berichts- und Rechnungsgenehmigung auf den Zeitpunkt der Kündigung verkürzt werden könnten, sofern das Interesse der betroffenen Person nicht entgegensteht⁴⁰.

Ist dies nicht möglich, so könnte eine Lösung darin bestehen, dass die Vormundschaftsbehörde die Amtsperiode nachträglich auf den Zeitpunkt des Übergangs auf die neue Organisation verkürzt. Inwiefern rechtskräftige, nicht mit einem Inhalts- und/oder Kanzleifehler behaftete Verfügungen nachträglich verändert und in Wiedererwägung oder Revision gezogen werden können, bestimmt sich nach kantonalem Recht. M.E. wäre eine nachträgliche Abänderung der Amtsperiode ohne Berücksichtigung der Interessen der betroffenen Personen, wo verwaltungsrechtlich überhaupt möglich und ausschliesslich, um eine Organisationsveränderung zu ermöglichen, für das Kindes- und Erwachsenenschutzrecht wesensfremd und somit unzulässig. Soweit die verwaltungsrechtlichen Voraussetzungen gegeben wären, die Interessen der betroffenen Personen berücksichtigt und die Verkürzung nicht deren Interessen widersprechen⁴¹, sollte m.E. einer nachträglichen Verkürzung nichts entgegen stehen.

³⁷ Siehe oben unter 4.

³⁸ Im neuen Recht wird die Amtsperiode nur noch über die Rechenschaftspflicht der nArt. 410 f. ZGB definiert. Mindestens alle zwei Jahre müssen wie im geltenden Art. 413 ZGB Bericht und Rechnung der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde eingereicht werden. Damit entfällt das zumindest theoretisch mögliche zeitliche Auseinanderklaffen von Amtsperiode und Rechenschaftsperiode.

³⁹ BSK ZGB I-Geiser, Art. 415 N 2 ff.

⁴⁰ Dies führt aber zur praktisch unangenehmen Situation, dass damit sämtliche neuen Amtsperioden gleichzeitig beginnen und enden, wodurch das Verfassen der Berichte, Erstellen der Rechnungen sowie deren Kontrolle und Genehmigung auf einen Zeitpunkt zusammenfallen und gleichzeitig viel Personalressourcen für diese Tätigkeiten bindet.

⁴¹ Siehe zu den Interessen der schutz- und hilfsbedürftigen Person und dem teilweise konstruierten Gegensatz von organisatorischen Interessen und Interessen der betroffenen schutzbedürftigen Person sogleich unter lit.b.

b. *Analoge Anwendung wie bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Amtsvormundes?*

Zur Frage der Beendigung des vormundschaftlichen Mandates bei Auflösung des privat- oder öffentlichrechtlichen Anstellungsverhältnisses von professionellen Mandatsträgern/-innen hat der Arbeitsausschuss Vormundschaftsrecht der Konferenz der kantonalen Vormundschaftsbehörden (VBK) im August 2006 eine entsprechende Empfehlung herausgegeben⁴². Die darin skizzierte Lösung ermöglicht bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Beendigung der Massnahme unter Berücksichtigung der involvierten Interessen.

Es stellt sich vorliegend die Frage, ob diese Lösung auch analog zur hier behandelten Fragestellung herangezogen werden kann.

Dagegen könnte man einwenden, dass die Auflösung des arbeitsrechtlichen Verhältnisses persönlichkeitsbezogen sei, wohingegen die Auflösung des organisationsrechtlichen Grundverhältnisses organisationsbezogen und Letzteres somit vielmehr strategischer oder finanzieller Natur sei. Daraus könnte sodann gefolgert werden, dass sich eine analoge Anwendung nicht rechtfertige. Möchte man einen zeitlich einheitlichen Übergang zu einer Nachfolgeorganisation dennoch möglich machen, auch wenn eine einverständliche Beendigung der Mandatsführung gegebenenfalls nicht möglich wäre, so müssten die Amtsperioden einheitlich auf denselben Zeitpunkt beendet werden. Andernfalls könnten die Mandate nur «tröpfchenweise» von der alten Organisation auf die neue übertragen werden, was gerade bei kleineren Gemeinden Probleme der Personalauslastung und damit verbundene Kosten zur Folge hätte. Die Kündigungsfristen des organisationsrechtlichen Verhältnisses müssten sodann auf das Ende einer vereinheitlichten Berichts- und Rechnungsperiode gesetzt werden. Andernfalls müsste man nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist, in welcher die bisherige Organisation noch vollumfänglich zuständig ist, den Ablauf der jeweiligen Amtsperiode abwarten. Hinzu kommen die bereits erwähnten Schwierigkeiten (gerade in grösseren Verwaltungen) mit der fehlenden Infrastruktur.

Für eine – m.E. vorzuziehende – analoge Anwendung spricht demgegenüber, dass es sich sowohl bei der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses als auch bei der Auflösung der organisationsrechtlichen Grundlagen um ein vom vormundschaftlichen zwar unabhängiges, aber ähnlich gelagertes Rechtsverhältnis handelt. Organisation und Arbeitsverhältnis sind nicht Selbstzwecke, sondern ermöglichen strukturell, dass schutz- und hilfsbedürftige Personen professionell betreut, begleitet und vertreten werden. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wie auch der organisationsrechtlichen Grundlagen stehen aber in einem Spannungsverhältnis zum Interesse der schutz- und hilfsbedürftigen Person nach einer konstanten, vertrauensvollen Beziehung zum/-r Mandatsträger/-in. Dieses Interesse ist gerade bei Mandatsträger/-innenwechsel zu berücksichtigen, spricht

⁴² Siehe: ZVW 5/2006, S. 224 ff.

aber nicht grundsätzlich gegen einen Wechsel. Veränderungen sind nicht nur Risiken, sondern auch Chancen und fordern die schutz- und hilfsbedürftigen Personen auf, mit neuen Personen in Kontakt zu kommen, neue Rollen zu erlernen und neue Beziehungen aufzubauen. Sie gehören zum Leben dazu. Notwendig ist aber in jedem Falle, dass ein Wechsel angemessen vorbereitet wird und insbesondere, dass ausreichend Zeit besteht, damit sich die betroffenen Personen auf die neue Situation einstellen können. Der teilweise konstruierte Gegensatz von Interessen der schutz- und hilfsbedürftigen Person und der organisationsrechtlichen Auflösung des Grundverhältnisses entfällt mit dieser Perspektive teilweise und vollends, wenn jeweils im Einzelfall die Interessen der betroffenen Personen mitberücksichtigt werden. Dies bedeutet gegebenenfalls aber auch, dass einzelne Dossiers bis zu einer zumutbaren Übergabe beim bisherigen Mandatsträger/bei der bisherigen Mandatsträgerin verbleiben.

Mit der hier vertretenen Auffassung entfallen zudem die praktischen Schwierigkeiten, dass sämtliche periodischen Berichte und Rechnungen gleichzeitig verfasst, kontrolliert und genehmigt werden müssten, resp. die Frage, wie die neuen privaten Mandatsträger/-innen überhaupt ihr Amt noch ausüben können.

Ferner entspricht die hier vertretene Auffassung der Wertung des revidierten Rechtes, welches strukturelle Rahmenbedingungen, zumindest beim arbeitsrechtlichen Verhältnis, mit dem materiellen Erwachsenenschutz in Einklang zu bringen beabsichtigt⁴³. Ähnlich würde der Gesetzgeber wohl legisferieren, hätte er an die Koordination des Amtsendes mit den organisationsrechtlichen Grundlagen gedacht.

7. Konkreter Ablauf

Damit ergibt sich in Analogie an die Empfehlungen des Arbeitsausschusses Vormundschaftsrecht der Konferenz der kantonalen Vormundschaftsbehörden vom August 2006⁴⁴ folgender Ablauf:

- a. Auflösung/Kündigung des organisationsrechtlichen Verhältnisses gemäss dessen Bestimmungen über die Auflösung oder Kündigung und Rückzug der Mandate. Sind hierbei die Kündigungsmodalitäten unklar, weil beispielsweise ein Austritt aus einem Teil des Gemeindeverbandes nicht vorgesehen ist, oder verstossen die Kündigungsmodalitäten gegen den Sinn und Zweck des Bundeszivilrechts⁴⁵, so sind die oben erwähnten Auslegungshilfen⁴⁶ beizuziehen. Namentlich ist gemäss dem Vertrauensprinzip und dem öffentlichen Interesse eine Lückenfüllung, evtl. gemäss den Regeln der *clausula rebus sic stantibus*, vorzunehmen⁴⁷.
- b. Mit der Kündigung/Auflösung ist durch die Vormundschaftsbehörde ein erster Plan zu erstellen, wann wie viele Mandate übertragen werden sollen (soweit möglich unter Berücksichtigung der Amtsperioden).

⁴³ Siehe oben unter 4.

⁴⁴ Abgedruckt in: ZVW 5/2006, S. 224 ff.

⁴⁵ Siehe oben unter 2) i.f.

⁴⁶ Siehe oben unter 2b).

⁴⁷ BGE 122 I 328 ff.

- c. Die gekündigte Organisationseinheit informiert unverzüglich die betroffenen Amtsvormunde.
- d. Die Amtsvormunde prüfen, welche Massnahmen aufgehoben oder umgewandelt werden können, welche für eine Übertragung unzumutbar erscheinen und verfassen gegebenenfalls Bericht und Antrag zuhanden der Vormundschaftsbehörde.
- e. Die Vormundschaftsbehörde legt den definitiven Ablauf der Mandatsübertragungen sowie den Umfang der Datenmigration fest und entscheidet, wo und wie die bisherigen Akten – falls vorhanden gemäss kantonalem oder kommunalem Archivierungsrecht – archiviert werden. Gleichzeitig informiert sie allenfalls die Aufsichtsbehörde.
- f. Die Vormundschaftsbehörde orientiert zusammen mit den Mandatsträger/-innen die schutz- und hilfsbedürftigen Personen in geeigneter Weise über die geplante Änderung, z.B. mündliches Gespräch des/der Mandatsträger/-in mit und danach gemeinsames Schreiben an betroffene/n Personen. Das Schreiben beinhaltet neben der Orientierung auch den Hinweis auf das Vorschlagsrecht gemäss Art. 381 ZGB und die neu eingesetzte Person. Dabei kann auch eine Negativformulierung verwendet werden («Ohne Gegenbericht wird vom Einverständnis der betroffenen Person mit der Einsetzung des/der bezeichneten Amtsvormundes/Amtsvormundin ausgegangen.»). Falls die betroffene urteilsfähige Person oder der bisherige Mandatsträger/die bisherige Mandatsträgerin die Zusammenarbeit fortsetzen möchte, kann der bisherige Mandatsträger/die bisherige Mandatsträgerin als private/-r Mandatsträger/-in eingesetzt werden, wodurch diese/-r in der Regel nur noch im Rahmen von Art. 416 f. ZGB entschädigt würde. Weigert sich der bisherige Mandatsträger/die bisherige Mandatsträgerin, das Amt als private/-r Mandatsträger/-in weiterzuführen, hat die Vormundschaftsbehörde zu prüfen, ob die Voraussetzungen gemäss Art. 445 Abs. 2 ZGB gegeben sind und ihn/sie gegebenenfalls aus dem Amte zu entlassen⁴⁸. Sofern infolge der organisatorischen Auflösung gleichzeitig die gesamte Organisation inkl. Arbeitsverträge aufgelöst wird, liegt ein Fall von Art. 441 ZGB vor.⁴⁹
- g. Schlägt die betroffene Person eine Privatperson als Mandatsträger/-in vor oder ist sie mit dem vorgeschlagenen neuen Amtsvormund nicht einverstanden, hat die Vormundschaftsbehörde die Person anzuhören und aufgrund der Anhörung eine geeignete Person gemäss Art. 379 ff. ZGB zu wählen.
- h. Die Vormundschaftsbehörde setzt den neuen Amtsvormund, resp. den vorgeschlagenen geeigneten privaten Mandatsträger/die private Mandatsträgerin durch einen individuellen Beschluss ein. Bei einer Einsetzung des bisherigen Amtsvormundes als private/-r Mandatsträger/-in bedarf es m.E. keines formellen Beschlusses, da lediglich das organisationsrechtliche Grundverhältnis

⁴⁸ Hier dürfte in Anbetracht der Tatsache, dass gemäss nArt. 422 f. ZGB der Mandatsträger/die Mandatsträgerin auf eigenes Begehren bei Vorliegen von wichtigen Gründen aus dem Amte entlassen werden kann, die aktuelle Wertung des Gesetzgebers im Sinne einer Vorwirkung schon jetzt im Rahmen der Ermessensausübung des Art. 445 Abs. 2 ZGB Berücksichtigung finden.

⁴⁹ K. Affolter, Doppelunterstellung von professionellen vormundschaftlichen Mandatsträger(inne)n in öffentlichen Verwaltungen am Beispiel der Stadt Luzern, in: ZVW 5/2006, S. 235.

- verändert wurde und sich in Bezug auf das materielle Kindes- und Erwachsenenschutzrecht nichts ändert. Es ist aber eine neue Ernennungsurkunde mit der Privatadresse auszustellen.
- i. Falls der ordentliche Bericht und die Rechnung innert dreier Monate nach dem Datum der Kündigung fällig sind, ist ein ordentlicher Schlussbericht mit Rechnungsablage zu erstatten. Andernfalls ist ein Zwischenbericht mit denjenigen Informationen zu erstellen, welche dem neuen Mandatsträger/der neuen Mandatsträgerin die Weiterführung des Mandates ermöglichen (finanzielle Situation [Budget, Kontoauszüge, offene Rechnungen, ungedeckte Krankenkosten, Selbstbehalte, etc.], Betreuungsziele und -situation, ungedeckter Handlungsbedarf, Versicherungsausweise, Helfer/-innensystem etc.). Die Verantwortlichkeit dauert in diesen Fällen bis am Tage vor der Einsetzung des neuen Mandatsträgers/der neuen Mandatsträgerin. Ein ordentlicher Schlussbericht mit Rechnung ist m.E. gerade in diesen Fällen dennoch zu empfehlen, in welchen die Zusammenarbeit durch die Auflösung der organisationsrechtlichen Grundlage erschwert ist⁵⁰.
 - j. Allfällige Publikation des Mandatswechsels gemäss Art. 375 / 387 Abs. 2 ZGB.
 - k. Übergabe des Mandates durch den/die bisherigen Mandatsträger/-in an seinen/ihren Nachfolger/-in.
 - l. Abgabe Schlussbericht und -rechnung gemäss den Vorgaben der Vormundschaftsbehörde.
 - m. Die Vormundschaftsbehörde genehmigt den Schlussbericht und die Schlussrechnung, resp. genehmigt diese gegebenenfalls nicht und entlässt den bisherigen Amtsvormund aus dem Amte. Zeichnet sich ausnahmsweise eine Lücke zwischen dem Ende des Amtes des Mandatsträgers/der Mandatsträgerin und der Übernahme des Amtes durch den neuen Mandatsträger/die neue Mandatsträgerin ab, so gilt die Weiterführungspflicht gemäss Art. 444 ZGB,⁵¹ sofern sich die Organisation nicht auflöst, resp. das arbeitsrechtliche Verhältnis nicht verändert wird und damit Art. 441 ZGB zum Tragen käme. Mit Genehmigung des Schlussberichtes und Entlassung des/-r bisherigen Amtsvormundes/-in beginnt die Verjährungsfrist für die Verantwortlichkeitsklage gemäss Art. 454 f. ZGB zu laufen.

⁵⁰ Das neue Erwachsenenschutzrecht erwähnt in nArt. 425 Abs. 1 ZGB, dass die Erwachsenenschutzbehörde bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Mandatsträgers/der Mandatsträgerin auf einen Schlussbericht verzichten kann. Das könnte e contrario bedeuten, dass bei einer Auflösung aller anderen – und insb. bei den organisationsrechtlichen – Grundlagen ein Schlussbericht erstattet werden muss; die Materialien deuten vielmehr darauf hin, dass dieser Bereich vergessen wurde und hier erneut eine Lücke vorliegt.

⁵¹ Da die Amtsübergaben planbar sind, sollte eine Weiterführungspflicht in den allermeisten Fällen entfallen; siehe die analoge Beurteilung bei Ende der Amtsperiode in: *M. Good*, Das Ende des Amtes des Vormundes, § 4 N 44, N 203.