

bestimmte Fristen festlegt, innert zehn Jahren nach Eintritt der Fälligkeit, periodisch zu erbringende Leistungen innert fünf Jahren.

4.2. § 37 PersG regelt das verwaltungsinterne Schlichtungsverfahren. Gemäss § 37 Abs. 1 PersG sind vor Einreichung einer gerichtlichen Klage oder einer Beschwerde alle Streitigkeiten der verwaltungsinternen Schlichtungskommission vorzulegen; "bei Verfügungen und Vertragsauflösungen ist eine Frist von 20 Tagen nach Zustellung einzuhalten." § 37 Abs. 2 PersG regelt u.a. die Frist für die Klageeinreichung nach Vorliegen der Empfehlung der Schlichtungskommission.

Die genannten Bestimmungen gelten indessen nur für Streitigkeiten zwischen dem Kanton und dessen Mitarbeitenden. Gemäss ausdrücklicher Bestimmung in § 48 Abs. 1 Satz 2 PersG entfällt bei Streitigkeiten zwischen Gemeinden sowie anderen öffentlichrechtlichen Körperschaften und ihrem Personal das Schlichtungsverfahren nach § 37 PersG. Folglich entfallen auch die in § 37 PersG vorgesehenen Fristen betreffend Einreichung eines Schlichtungsbegehrens sowie bezüglich Einreichung einer Beschwerde oder Klage nach erfolgter Empfehlung.

4.3. Andere gesetzliche Bestimmungen, welche abweichend von § 78a VRPG betreffend der Klagen auf Entschädigung infolge unrechtmässiger Kündigung eine Geltendmachung innert bestimmter Frist festlegen würden, sind nicht ersichtlich. Die Behauptung der Beklagten, die klägerischen Begehren hätten innert 20 Tagen nach Zustellung der Kündigung erfolgen müssen, entbehrt folglich jeglicher Grundlage; die Klage erfolgte rechtzeitig.

88 Berufsschul-Lehrperson. Kündigungstermin. Lohnnachzahlung.

- Es widerspricht dem massgebenden Anstellungsreglement, wenn der Anstellungsvertrag ein Pensenband von 8-14 Lektionen vorsieht und gleichzeitig einen Vorbehalt allfälliger Stundenplanänderungen enthält (Erw. 3).
- Mangels rechtzeitiger Kündigung auf Ende des Schuljahres 2004/2005 bezieht sich die erfolgte Kündigung auf den nächstmöglichen Kündigungstermin (Erw. 4).

- **Bei der Lohnnachzahlung hat sich der Mitarbeitende anrechnen zu lassen, was er in der Zeit, in welcher er zu Unrecht nicht mehr beschäftigt wurde, an Auslagen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat (Erw. 5).**

Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 30. Juni 2006 gegen Einwohnergemeinde B. (2-KL.2005.50010).

Aus den Erwägungen

II./1. Die materielle Beurteilung der vorliegenden Streitigkeit richtet sich nach dem Anstellungsverglement. Subsidiär gelangen die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts betreffend Lehrpersonen zur Anwendung (lit. A Anstellungsverglement).

2. Der Kläger stellt das Begehren um Auszahlung des Gehalts für 8 Lektionen pro Woche vom 1. August 2005 bis zum 31. Januar 2006, abzüglich der entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Leistungen und zuzüglich 5 % Verzugszins. Nicht Gegenstand des Verfahrens ist mangels eines entsprechenden Antrages eine Entschädigung wegen ungerechtfertigter Kündigung.

3. Der Anstellungsvertrag vom 18. Dezember 2004 enthält ein Pensum von 8 – 14 Lektionen; die konkrete Anzahl Lektionen richtet sich nach der Lohnverfügung. Am Ende des Vertrages (unterhalb der Unterschriften und der Orts- bzw. Datumsangabe) befindet sich folgender Passus: "Dieser Vertrag wird vorbehaltlich des Zustandekommens der Klasse(n) gültig. Allfällige Stundenplanänderungen sind vorbehalten." Die Beklagte sichert dem Kläger somit einerseits ein Minimalpensum zu, versieht andererseits jedoch den Vertrag und damit insbesondere die erwähnte Zusicherung mit einem Vorbehalt.

§ 10 Anstellungsverglement hält fest, dass Lehrpersonen in nebenberuflicher Anstellung mit einem unbefristeten Anstellungsvertrag einen Rahmenvertrag mit einem definierten minimalen und maximalen Beschäftigungsgrad erhalten. "Die Differenz zwischen dem von der Arbeitgeberin garantierten minimalen Beschäftigungsgrad

und dem von der Lehrperson zu leistenden maximalen Beschäftigungsgrad darf nicht mehr als 8 Unterrichtslektionen pro Woche betragen" (Satz 2). Mit dem erwähnten Vorbehalt allfälliger Stundenplanänderungen wurde in concreto der "garantierte minimale Beschäftigungsgrad" unterschritten. Dieses Vorgehen verstösst gegen § 10 Anstellungsreglement und ist unzulässig. Gestützt auf den Vertrag vom 18. Dezember 2004 stand dem Kläger somit ein Anspruch auf Zuteilung von mindestens 8 Wochenlektionen zu. Die Schule müsste ihrem angeblichen Flexibilitätsbedürfnis auf anderem Weg Rechnung tragen, z.B. indem sie vermehrt befristete Verträge einget, unbefristete Verträge termingerecht kündigt und nach Kenntnis der definitiven Schülerzahlen neue Anstellungsverhältnisse begründet oder den in § 10 Anstellungsreglement gewährten Spielraum vollständig ausschöpft.

4.

4.1 Gemäss § 11 lit. a in Verbindung mit § 12 Abs. 1 Anstellungsreglement endet das Anstellungsverhältnis durch Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen, welche schriftlich zu vereinbaren ist.

§ 11 lit. b Anstellungsreglement erwähnt die Kündigung als weitere Beendigungsart des Arbeitsverhältnisses. Die Kündigung durch die Anstellungsbehörde ist der betroffenen Lehrperson schriftlich begründet zu eröffnen (§ 12 Abs. 2 Anstellungsreglement).

4.2.

4.2.1. Am 3. Februar 2005 wurde der Kläger seitens der Berufsschule mündlich darüber orientiert, dass ihm für das Schuljahr 2005/2006 kein Unterrichtspensum mehr angeboten werden könne. Die – von der Berufsschule am Vortag des Gesprächs abgefasste – Gesprächsnotiz trägt den Titel "Gespräch mit W. 03. Februar 2005" und hält unter "Mitteilung an W." Folgendes fest:

"1. Aufgrund der Schüler- und Klassenentwicklung kann die Berufsschule W. auf Schuljahr 2005/06 kein Unterrichtspensum mehr anbieten.

Die Situation an der Berufsschule und in der regionalen Berufsbildungslandschaft im Bereiche X. lässt auch für die mittelfristige Zukunft auf keine positive Veränderung schliessen.

2. W. ist an der Berufsschule nicht als Hauptlehrer vorgesehen.

3. Der bestehende Anstellungsvertrag mit W. wird fristgerecht auf den 31. Juli 2005 von der Berufsschule gekündigt.
4. Wir empfehlen W. sich umgehend nach einer anderen Stelle umzusehen.
5. Die Berufsschule erwartet für den Rest des Arbeitsverhältnisses von W.
 - a) Bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses vollen Einsatz und Loyalität.
 - b) Die Einhaltung der Regeln der Berufsschule und die aktive Unterstützung und Durchführung der Beschlüsse und Anordnungen der Schulleitung.
 - c) Ein würdiges und verantwortungsvolles Beenden des Arbeitsverhältnisses.
 - d) Keine Stimmungsmache bei Lehrpersonen, Berufslernenden und Lehrmeistern.
 - e) In allen unterrichtsrelevanten, schulischen und personellen Belangen nimmt W. mit seinem zuständigen Prozessverantwortlichen Z. Kontakt auf."

Anlässlich der Verhandlung vor dem Personalrekursgericht sagte der Rektor der Berufsschule aus, dass sich das Gespräch vom 3. Februar 2005 eng an die im Vorfeld aufgezeichneten Punkte der Aktennotiz gehalten habe. Der Kläger unterzeichnete die Gesprächsnotiz unterhalb des vorformulierten Satzes: "Ich habe die oben genannten Punkte zur Kenntnis genommen und verstanden."

In seinen Rechtsschriften sowie anlässlich der Verhandlung vor dem Personalrekursgericht führte der Kläger aus, dass er im Anschluss an das Gespräch von der Arbeitgeberin noch die formelle Kündigung erwartet habe. Die Berufsschule ging dagegen von einer einvernehmlichen Kündigung aus und machte geltend, der Kläger sei im Februar 2005 nicht mehr in der mittel- bis langfristigen Planung der Schule vorgesehen gewesen, weil er – unabhängig von den sinkenden Schülerzahlen – nicht ins Team gepasst hätte. Dieser Umstand sowie die behaupteten Mängel im methodisch-didaktischen Bereich wurden im Gespräch vom 3. Februar 2005 allerdings nicht thematisiert.

4.2.2. Mit Schreiben vom 4. Mai 2005 teilte die Berufsschule dem Kläger unter dem Titel "Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der Berufsschule " u.a. Folgendes mit:

" Aufgrund von rückläufigen Pensen an der Berufsschule ab 1. August 2005 haben wir nicht mehr genügend Stunden zu vergeben. Wie bereits am 3. Februar 2005 besprochen und in einer schriftlichen Mitteilung festgehalten, sehen wir uns gezwungen das Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und der Berufsschule per 31. Juli 2005 auf Ende des 2. Semesters des Schuljahres 2004/05 aufzulösen."

4.2.3. Entgegen der Auffassung der Beklagten kann aus der Tatsache, dass der Kläger die Gesprächsnotiz vom 3. Februar 2005 unterzeichnet hat, keine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgeleitet werden. So bestätigte der Kläger mit seiner Unterschrift einzig, dass er die genannten Punkte "zur Kenntnis genommen und verstanden" habe. Das kann nur heissen, dass er klar und deutlich über die einzelnen in der Gesprächsnotiz enthaltenen Mitteilungen informiert wurde. Eine weitergehende Aussage, insbesondere eine Zustimmung zu einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses, lässt sich der klägerischen Unterschrift der Gesprächsnotiz jedoch nicht entnehmen. Auch das spätere Verhalten seitens der Berufsschule spricht dagegen, von einer am 3. Februar 2005 vereinbarten einvernehmlichen Vertragsauflösung auszugehen. So wäre nicht einzusehen, aus welchen Gründen die Berufsschule das Arbeitsverhältnis im Mai 2005 zusätzlich formell gekündigt hat. Die Wortwahl im Schreiben vom 4. Mai 2005 ("Wie bereits am 3. Februar 2005 besprochen und in einer schriftlichen Mitteilung festgehalten, sehen wir uns gezwungen das Arbeitsverhältnis [...] aufzulösen.") deutet keineswegs darauf hin, dass dem Kläger eine bereits erfolgte einvernehmliche Vertragsauflösung bloss nochmals schriftlich bestätigt wurde.

Aus dem Gesagten ergibt sich, dass eine einvernehmliche Auflösung des Anstellungsverhältnisses zwischen dem Kläger und der Berufsschule nicht stattgefunden hat. Von der Beklagten wird zu Recht nicht behauptet, die Gesprächsnotiz vom 3. Februar 2005 sei eine Kündigung. Vielmehr stellte erst das Schreiben der Berufsschule vom 4. Mai 2005 (mit Eingang beim Kläger am 9. Mai 2005) die Kündigung des Arbeitsverhältnisses dar.

4.2.4. Die Mitteilung vom 3. Februar 2005, dass dem Kläger gekündigt werde, wurde ausschliesslich mit den sinkenden Schülerzah-

len begründet. Insofern durfte sich der Kläger zu Recht Hoffnungen darauf machen, bei einer allfälligen Kündigung einer anderen Lehrperson oder bei einem unerwarteten Anstieg der Schülerzahlen doch noch über das Schuljahr 2004/2005 hinaus an der Berufsschule unterrichten zu können. Demzufolge lässt sich nicht argumentieren, der Kläger habe um die Aussichtslosigkeit einer weiteren Anstellung wissen müssen und handle daher rechtsmissbräuchlich, wenn er sich auf die fehlende Rechtzeitigkeit der Kündigung berufe.

4.3. Gemäss § 12 Abs. 2 Anstellungsreglement hat die Anstellungsbehörde die Kündigung mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen. Das Kündigungsschreiben der Berufsschule vom 4. Mai 2005 entspricht dieser Anforderung nicht. Auf die Konsequenz dieses Mangels braucht indessen vorliegend nicht näher eingegangen zu werden, da die Rechtmässigkeit der Kündigung nicht angefochten ist, sondern nur der Zeitpunkt, auf den sie ihre Wirkung entfaltet (vgl. Erw. 2 hievor).

4.4.

4.4.1. Der Anstellungsvertrag zwischen der Berufsschule und dem Kläger vom 18. Dezember 2004 ist unbefristet. Er verweist bezüglich Kündigungsfristen und Kündigungstermine auf § 10 GAL. Das Anstellungsreglement selber enthält diesbezüglich keine Bestimmungen.

Gemäss § 10 Abs. 3 GAL gelten bei unbefristeten Anstellungsverträgen für die ordentliche Kündigung folgende beidseitigen Mindestfristen: Im ersten Anstellungsjahr 1 Monat, ab dem 2. Anstellungsjahr 3 Monate. § 10 Abs. 4 GAL bestimmt, dass das Anstellungsverhältnis im ersten Anstellungsjahr auf Ende eines Monats, ab dem zweiten Anstellungsjahr auf Ende eines Schulhalbjahres beendet werden kann.

"Das Schuljahr beginnt am zweiten Montag im August. Das erste Schulhalbjahr endet frühestens am dritten und spätestens am fünften Samstag nach Neujahr. Das zweite Schulhalbjahr endet mit den Sommerferien" (§ 25 Abs. 3 EG BBG).

Gemäss § 27 Abs. 1 LDLP beginnt der Lohnanspruch für das Schuljahr jeweils am 1. Tag des Monats, in welchen der 1. Schultag fällt und endet im nachfolgenden Jahr am letzten Tag des dem Schul-

jahresbeginn vorangehenden Monats. Der Lohnanspruch beginnt demnach jeweils am 1. August und endet am 31. Juli. Daraus geht hervor, dass das unterrichtete Schuljahr mit dem administrativen nicht übereinzustimmen braucht bzw. sich die Zeit effektiver beruflicher Tätigkeit und die Lohnzahlungsperioden nicht decken müssen (vgl. Herbert Plotke, Schweizerisches Schulrecht, 2. Auflage, Bern/Stuttgart/Wien 2003, Ziffer 7.723).

Mangels ausdrücklicher gegenteiliger Regelung erscheint es nahe liegend, dass die Bestimmung, wonach ab dem zweiten Anstellungsjahr "auf Ende eines Schulhalbjahres" gekündigt werden kann (§ 10 Abs. 4 GAL), sich nicht auf das Ende des unterrichteten, sondern auf das Ende des administrativen Schuljahres bezieht. Zudem ist offenbar auch die Berufsschule von einem Beginn des Anstellungsverhältnisses per 1. August und einem Ende per 31. Juli ausgegangen. Demzufolge ergibt sich, dass das erste Semester des Schuljahres 2004/2005 am 31. Januar 2005, das zweite Semester am 31. Juli 2005 endete.

4.4.2. Der Kläger war ab August 2000 ununterbrochen an der Berufsschule tätig. Demzufolge hätte eine Kündigung auf Ende des Schuljahres 2004/2005 bis am 30. April 2005 erfolgen müssen (vgl. auch Art. 14 des alten Anstellungsreglements vom 1. November 1998 betreffend Kündigung durch die Lehrperson: "Die Lehrperson kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten schriftlich auf Ende eines Schulsemesters auflösen." und "Das Kündigungsschreiben ist dem Schulvorstand bis zum 30. April [Datum des Poststempels] für die Auflösung auf Ende des Schuljahres [...] einzureichen."). Der Umstand, dass per 1. Januar 2005 ein neuer, unbefristeter Anstellungsvertrag abgeschlossen worden war, vermag an dieser Beurteilung nichts zu ändern. Dem Anstellungsreglement lassen sich keine diesbezüglichen Regelungen entnehmen (vgl. Erw. 4.4.1 hievor). Die subsidiär anwendbare Bestimmung in § 61 VALL hält Folgendes fest: "Kündigungsfristen und -termine [...] richten sich nach der effektiven, ununterbrochenen Dauer des überführten befristeten [...] Anstellungsverhältnisses".

4.4.3. Insgesamt ergibt sich, dass der Anstellungsvertrag vom 18. Dezember 2004 nur per Ende Januar oder Ende Juli eines Jahres

und nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten kündbar war. Da die Kündigung vom Kläger vorliegend erst am 9. Mai 2005 im Empfang genommen wurde, bezieht sie sich auf den nächstmöglichen Kündigungstermin (31. Januar 2006) (Christiane Brunner/Jean-Michel Bühler/Jean-Bernard Waeber/Christian Bruchez, Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, Basel/Genf/München, 3. Auflage 2005, Art. 335 N 9, Art. 335c N 3; Heinrich Honseß/Nedim Peter Vogt/Wolfgang Wiegand, Basler Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, Obligationenrecht I, Art. 1 – 529 OR, Basel/Genf/München 2003, Art. 335a N 4; Harry Nötzli, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Bern 2005, Rz. 128).

Der Auffassung der Beklagten, wonach eine Kündigung 3 Monate vor Beginn des Unterrichts des nächsten Schuljahres erfolgen müsse, kann nicht gefolgt werden. Selbst wenn sich der Kündigungstermin nicht nach dem administrativen, sondern nach dem unterrichteten Schuljahr richten würde, wäre das Kündigungsschreiben vom 4. Mai 2005 verspätet erfolgt, da das unterrichtete Schulhalbjahr mit Beginn der Sommerferien 2005, d.h. anfangs Juli, endete (vgl. Erw. 4.4.1 hievor). Die Kündigung hätte folglich bis anfangs April 2005 beim Kläger eintreffen müssen.

5.

5.1. Entsprechend den obigen Ausführungen (Erw. 4.4.3 hievor) dauerte das Anstellungsverhältnis des Klägers an der Berufsschule über den 31. Juli 2005 hinaus fort. Dem Kläger stand demnach bis Ende Januar 2006 ein Anspruch auf mindestens 8 Lektionen Lehrtätigkeit pro Woche zu.

5.2. Art. 337c OR bestimmt Folgendes:

"¹Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.

²Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat."

Die Regelung von Art. 337c OR ist auch anwendbar, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf einen unrichtigen vorzeitigen Termin entlässt und trotz Belehrung darauf beharrt (Jürg Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, OR Art. 319 – 343, 2. Auflage, Bern/Stuttgart/Wien 1996, S. 380). In Ermangelung einer einschlägigen Regelung im Anstellungsreglement sowie im kantonalen Personalrecht rechtfertigt es sich, auf die dargestellte privatrechtliche Regelung abzustellen. Die Anwendung von Art. 324 OR betreffend Annahmeverzug des Arbeitgebers würde letztlich zu demselben Ergebnis führen.

5.3. Aufgrund der dargestellten Regelung hat der Kläger Anspruch auf folgende Nachzahlungen:

Lohnanspruch für 8 Lektionen vom 1. August 2005 bis zum 31. Januar 2006, abzüglich der entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Leistungen an die massgebenden Institutionen (Arbeitnehmerbeiträge; die Arbeitgeberbeiträge sind selbstverständlich zusätzlich zu entrichten), abzüglich Ersparnisse seitens des Klägers (Gewinnungskosten wie Fahrspesen etc.), abzüglich allfällige Ersatz-einkünfte des Klägers sowie abzüglich absichtlich unterlassene Ersatz-einkünfte. Ein Anspruch auf eine Genugtuung besteht demgegenüber nicht.

II. Besoldung

89 Kantonales Dienstverhältnis. Höhe des Leistungsanteils.

- Für die Beurteilung der Frage, wie hoch ein Leistungsanteil festzusetzen ist, darf nicht bloss auf den Vergleich mit einzelnen Mitarbeitenden derselben Funktion abgestellt werden. Zu berücksichtigen ist vielmehr die Positionierung sämtlicher Mitarbeitenden mit vergleichbaren Voraussetzungen über alle Lohnstufen hinweg.

Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 8. September 2006 in Sachen T. gegen Regierungsrat (2-BE.2005.50017).

Sachverhalt

T. wurde ursprünglich in die Lohnstufe 12 eingeteilt; sein Jahresbruttolohn von Fr. 101'131.80 wurde per 1. April 2001 unverändert überführt. Per 1. Januar 2002 erfolgte eine Lohnerhöhung auf Fr. 103'811.45.

Aufgrund einer Neubewertung des Arbeitsplatzes von T. wurde er mit Verfügung vom 2. Mai 2002 rückwirkend per 1. April 2001 der Lohnstufe 13 zugeordnet. Die Jahresbruttolöhne 2001 und 2002 wurden unverändert auf Fr. 101'131.80 bzw. Fr. 103'811.45 belassen. T. verlangt, die per 1. Januar 2002 gewährte Lohnerhöhung sei nach Massgabe der Einreihung in die Lohnstufe 13 rückwirkend neu festzulegen.

Aus den Erwägungen

II/1. Gemäss § 4 LD setzt sich der Lohn zusammen aus einem Positionsanteil, einem Leistungsanteil und allfälligen Lohnzulagen.