

lich der Übereinstimmung der Entscheide mit der Verfassung und dem Organisationsstatut zu". In der Lehre findet sich der Standpunkt, sofern das Organisationsstatut nachgeordnete Organisationsregelungen zulasse, so seien diese im Begriff des Organisationsstatuts nach § 114 Abs. 2 inbegriffen (Kurt Eichenberger, Kommentar zur Verfassung des Kantons Aargau, Aarau/Frankfurt a.M./Salzburg 1986, § 114 N 5). Gestützt auf den klaren Verfassungswortlaut erscheint indessen diese Auslegung, wonach in allen kirchenrechtlichen Streitigkeiten staatliche Organe als letzte Instanz fungieren würden, nicht haltbar (ebenso: Michael Merker, Rechtsmittel, Klage und Normenkontrollverfahren nach dem aargauischen Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege, Diss. Zürich 1998, § 59b N 20, mit Hinweis auf die Materialien). Aufgrund der Materialien zum Personalgesetz lässt sich zudem darauf schliessen, dass der Personalgesetzgeber ebenfalls davon ausging, § 114 Abs. 2 KV beziehe sich lediglich auf das "Organisationsstatut" ohne dessen Folgeerlasse (Protokoll der nichtständigen grossrätlichen Kommission "Personalvorlagen", S. 187 [Voten Padrutt und Rohr]). Insofern ergibt sich, dass das Personalrekursgericht gestützt auf § 48 Abs. 3 PersG i.V. mit § 114 Abs. 2 KV lediglich befugt ist, letztinstanzliche landeskirchliche Entscheide nach Massgabe des Verfassungsrechts sowie des Organisationsstatuts zu überprüfen.

110 Entlassungen.

- **Kein Anspruch auf Verlängerung bzw. Erneuerung eines befristeten vertraglichen Anstellungsverhältnisses.**

Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 20. August 2003 in Sachen W. gegen Berufsschule X. (KL.2003.50002).

Sachverhalt

W. war ab 1. August 2000 als Lehrbeauftragter an der Berufsschule X. angestellt. Mit Schreiben vom 24. April 2002 "kündigte"

die Berufsschule das Arbeitsverhältnis per 31. Juli 2002. W. verlangt eine Entschädigung infolge unrechtmässiger Kündigung.

Aus den Erwägungen

3. Der Kläger beantragt sinngemäss eine Entschädigung infolge widerrechtlicher Kündigung.

a) Gemäss Art. 47 des Anstellungs- und Besoldungsreglements für die Lehrpersonen der Berufsschule X. (ABR) i.V. mit § 10 Abs. 1 PLV werden Arbeitsverhältnisse in der Regel auf unbefristete Zeit eingegangen. Die Befristung eines Vertrags und dessen Verlängerung sind nur in begründeten Fällen möglich (§ 10 Abs. 2 PLV).

Lehrbeauftragte werden gemäss Ziff. 4.4 des Organisationsstatuts der Berufsschule X. vom 26. Oktober 1998 (Organisationsstatut) und Art. 40 ABR mit einem Jahresauftrag oder auf kürzere Zeit angestellt (vgl. auch § 11 Abs. 3 und § 13 Abs. 3 BBV). Die Befristung der Anstellungsverhältnisse liegt, wie Ziff. 4.4 Organisationsstatut festhält, im Umstand begründet, dass die Anstellung der Lehrbeauftragten (im Unterschied zu den Hauptlehrern und Vikaren) vom Bedarf abhängig ist. Ob eine Verlängerung bzw. Erneuerung des befristeten Anstellungsverhältnisses möglich ist, hängt ebenfalls vom Bedarf ab. Damit ist ein in § 10 Abs. 2 PLV geforderter genügender Grund gegeben; die Befristung der Anstellungsverhältnisse mit Lehrbeauftragten ist demzufolge zulässig.

b) Ein befristetes Anstellungsverhältnis endet mit Ablauf der Frist (§ 9 PersG). Demzufolge sind die Vorschriften über die Kündigungsfristen und den sachlichen und zeitlichen Kündigungsschutz hier nicht anwendbar, denn diese greifen logischerweise nur ein, wenn zur Beendigung des Arbeitsvertrages überhaupt eine Kündigung ausgesprochen wird (vgl. Jürg Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2. Auflage, Bern/Stuttgart/Wien 1996, Art. 334 N 3).

Das Anstellungsverhältnis mit dem Kläger war gestützt auf das Bestätigungsschreiben der Beklagten vom 23. April 2000 vorerst auf

das Schuljahr 2000/2001 befristet. Unbestrittenermassen wurde es (stillschweigend) um ein Jahr verlängert bzw. erneuert, da offensichtlich Bedarf vorhanden war, und endete folglich per 31. Juli 2002. Es befremdet zwar, dass die Beklagte es unterliess, das neue bzw. verlängerte Anstellungsverhältnis mit dem Kläger schriftlich zu regeln und unter anderem das Datum des Ablaufs des Anstellungsverhältnisses festzulegen. Wie gesehen (lit. a hievor) werden jedoch Lehrbeauftragte mit einem Jahresauftrag oder auch nur auf kürzere Zeit befristet angestellt. Somit war für den Kläger - obwohl eine ausdrückliche vertragliche Regelung fehlte - erkennbar, dass sein Anstellungsverhältnis auf Ende Schuljahr auslief und dass eine Erneuerung für das Schuljahr 2002/2003 eine (zumindest stillschweigende) Erneuerung des Anstellungsverhältnisses durch die Beklagte erforderte.

c) Das als Kündigung bezeichnete Schreiben der Beklagten vom 24. April 2002 stellt damit keine Kündigung dar, sondern eine bloss Mitteilung, dass der Vertrag mit dem Kläger für das folgende Schuljahr nicht erneuert werde. Somit endigte das befristete Arbeitsverhältnis ordentlich mit Ablauf der Frist, d.h. am 31. Juli 2002. Anders als bei Wahlen (vgl. AGVE 2001, S. 520 ff.) besteht analog zum Privatrecht kein (bedingter) Anspruch auf Verlängerung bzw. Erneuerung eines befristeten vertraglichen Anstellungsverhältnisses (Minh Son Nguyen, *La fin des rapports de service*, in: Peter Helbling/Tomas Poledna [Hrsg.], *Personalrecht des öffentlichen Dienstes*, Bern 1999, S. 429). Wird das befristete vertragliche Anstellungsverhältnis wie im vorliegenden Fall nicht erneuert, besteht dementsprechend zum Vornherein auch kein Anspruch auf Entschädigung. Damit darf auf das entsprechende Begehren nicht eingetreten werden.

111 Entlassung.

- **Abgrenzung zwischen öffentlichrechtlichem und privatrechtlichem Arbeitsverhältnis (Erw. I/1).**
- **Abgrenzung zwischen unbefristetem und auf Amtsdauer befristetem öffentlichrechtlichem Arbeitsverhältnis (Erw. I/2/b).**