

97 Kommunales Dienstverhältnis. Kündigung

- **Trotz des Verweises des Personalreglements auf die Bestimmungen des Obligationenrechts geht der effektive Kündigungsschutz von öffentlich-rechtlichen Angestellten weiter als derjenige der privatrechtlich Angestellten (Erw. II/1).**

Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 17. September 2009 in Sachen B. gegen Gemeinderat S. (2-KL.2008.11).

*Aus den Erwägungen***II.****1.****1.1.**

Gemäss Art. 8 Abs. 3 des Personalreglements (PR) richtet sich der Kündigungsschutz bei Angestelltenverhältnissen nach den entsprechenden Bestimmungen des Obligationenrechts, mithin nach Art. 334 ff. OR.

Für die Rechtmässigkeit einer Kündigung bedarf es nach der obligationenrechtlichen Regelung grundsätzlich keiner besonderen Gründe. Als missbräuchlich wird die Kündigung nur dann betrachtet, wenn sie aus bestimmten, in Art. 336 OR aufgezählten Gründen ausgesprochen wird. Da diese Aufzählung lediglich das allgemeine Rechtsmissbrauchsverbot konkretisiert, sind auch weitere Gründe denkbar; diese müssen indessen eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR genannten Tatbestände vergleichbar ist (BGE 132 III 115 ff., Erw. 2.1 mit Hinweisen).

1.2.

Trotz des Verweises des Personalreglements auf die Bestimmungen des Obligationenrechts geht der effektive Kündigungsschutz von öffentlich-rechtlich Angestellten weiter. Der staatliche Arbeitgeber ist, anders als der Private, in jedem Fall an die allgemeinen Grundsätze staatlichen Handelns gebunden, so an das in Art. 9 BV statuierte Willkürverbot oder den Grundsatz der Verhältnismässigkeit von Art. 5 Abs. 2 BV. Er darf daher eine Kündigung nur aussprechen,

wenn sachliche Gründe vorliegen (vgl. PRGE vom 16. April 2003 in Sachen V.F., Erw. II/2/a mit Hinweis; Luzerner Gerichts- und Verwaltungsentscheide [LGVE] 1999 II 3, Erw. 6/c). Mangels einer entsprechenden Regelung im Personalreglement ist diesbezüglich sinngemäss das kantonale Recht, insbesondere § 10 Abs. 1 PersG, heranzuziehen (vgl. § 50 Satz 2 GG).

(...)

98 Kommunales Dienstverhältnis. Kündigung.

- **Soll einem Arbeitnehmer aufgrund mangelhafter Leistung eine andere Stelle angeboten werden, die weniger verantwortungsvoll und weniger gut entlohnt ist, so muss ihm vorgängig eine Bewährungszeit angesetzt werden.**

Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 2. April 2009 in Sachen B. gegen Einwohnergemeinde R. (2-BE.2008.5).

Aus den Erwägungen

II.

5.

5.2.

Die Beklagte bot dem Kläger am 6. Februar 2008 und am 12. März 2008 eine Stelle als Leiter der Sektion Sozialhilfe an. Die mit der neuen Anstellung verbundene Lohnreduktion hätte Fr. 12'933.-- bzw. 9,5 % betragen.

5.3.

Gemäss § 18 des kommunalen Personalreglements (PR) sind die Mitarbeiter verpflichtet, *vorübergehend* auch Arbeiten auszuführen, für die sie nicht ausdrücklich gewählt oder angestellt worden sind, soweit ihnen dies aufgrund ihrer Fähigkeiten zugemutet werden kann. Dagegen ist die *dauernde* Zuweisung einer anderen zumutbaren Arbeit in § 10 Abs. 1 lit. d PR geregelt. Die Zumutbarkeit der anderen Arbeit beurteilt sich in erster Linie nach dem Grundsatz von Treu und Glauben. Die Nichtbefolgung der Weisung, eine andere