

IX. Personalrecht

- 39 Arbeitszeugnis; Mahnung; Voraussetzungen eines Schadenersatzanspruchs infolge Persönlichkeitsverletzung im Anstellungsverhältnis; Bemessung der Genugtuung (§ 19 Abs. 1 GAL; § 11 Abs. 1 lit. c GAL; § 23 Abs. 1 GAL; § 4 Abs. 3 Satz 1 GAL i.V.m. Art. 28a Abs. 3 ZGB und Art. 97/49 OR)
- Ein Arbeitszeugnis darf sich auch zu relevanten Tatsachen äussern, die sich nicht aus einem (unvollständigen) Personaldossier ergeben (Erw. 2.1).
 - Ein Zwischenzeugnis entfaltet eine gewisse Bindungswirkung für das Schlusszeugnis, indem der Arbeitgeber für Tatsachen, die zu einer schlechteren Beurteilung des Arbeitnehmers im Schlusszeugnis führen, sowie für zwischenzeitlich eingetretene Veränderungen beweispflichtig ist. In der Formulierung des Schlusszeugnisses ist der Arbeitgeber allerdings frei (Erw. 2.2).
 - Der Gehörsanspruch verpflichtet den Arbeitgeber nicht dazu, dem Arbeitnehmer schon vor der Mahnung anzukündigen, welche Punkte er zu rügen gedenkt (Erw. 3.3.1).
 - Eine teilweise ungerechtfertigte Mahnung des Arbeitnehmers ist unter den gegebenen Umständen (kein langwieriger Arbeitskonflikt; keine anhaltenden Fürsorge- bzw. Persönlichkeitsverletzungen) keine adäquat kausale Ursache für die Kündigung des Anstellungsverhältnisses und einen daraus resultierenden Verdienstausschlag; der Arbeitgeber ist dafür nicht ersatzpflichtig (Erw. 4.2).
 - Bemessung der Genugtuung im Falle von Persönlichkeitsverletzungen, die keinen irreversiblen psychischen Gesundheitsschaden des Arbeitnehmers verursachen und an denen der Arbeitgeber nur ein geringes Verschulden trägt (Erw. 4.3)

Aus dem Entscheid des Verwaltungsgerichts, 1. Kammer, vom 5. Juli 2017, i.S. A. gegen Einwohnergemeinde B. (WKL.2016.15)

Aus den Erwägungen

II.

2.1.

(…)

An der Verhandlung vor Verwaltungsgericht kritisierte die Rechtsvertreterin des Klägers, ein Arbeitszeugnis dürfe sich nur zu solchen Tatsachen äussern, die im Personaldossier des Arbeitnehmers abgebildet seien. Werde auf Partei- und Zeugenaussagen abgestellt, für die es im Personaldossier keine Anhaltspunkte gebe, sei dies aus Gründen der Wahrung des rechtlichen Gehörs und des Datenschutzes problematisch. Dem ist entgegenzuhalten, dass ein lückenhaftes Personaldossier nicht zu einem unwahren und/oder unvollständigen Arbeitszeugnis führen darf, und dass für den Zeugnisprozess keine Beweismittelbeschränkung vorgesehen ist. Berichtet eine befragte Person nur vom Hörensagen, ist darauf bei der Beweiswürdigung gebührend Rücksicht zu nehmen; ebenso darauf, dass der Kläger zu vagen Vorwürfen unbestimmter Quelle nicht angemessen Stellung nehmen kann. Inwiefern die Verwendung von Partei- und Zeugenaussagen zum Beweis von Tatsachen, über die sich ein Arbeitszeugnis aussprechen darf und muss, gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen verstossen könnte, ist nicht ersichtlich.

2.2.

(…)

Für Tatsachen, die sich vor der Ausstellung dieses Zwischenzeugnisses zugetragen haben und die zu einem schlechteren Schlusszeugnis führen, ist daher die Arbeitgeberin beweispflichtig (ROLAND MÜLLER/PHILIPP THALMANN, Streitpunkt Arbeitszeugnis, 2. Auflage, Basel 2016, S. 16). Nach der Ausstellung eines guten Zwischenzeugnisses darf die Qualifikation im Schlusszeugnis nur dann schlechter ausfallen, wenn in der Zwischenzeit einschneidende Änderungen eingetreten sind, die eine erheblich unterschiedliche Beurteilung rechtfertigen (STEPHAN FISCHER, Arbeitszeugnis – Beurteilung und Durchsetzung, Zürich/St. Gallen 2016, S. 58; ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Auflage, Zürich/ Basel/Genf 2012, Art. 330a N 5a). Somit trifft die

Beklagte die Beweislast für ihre Behauptung, dass das Zwischenzeugnis nicht den Tatsachen entsprochen habe, dass sich C. lediglich eine positive Auswirkung davon erhofft habe und dass es zwischen diesem und dem Kläger zu verschiedenen Meinungsverschiedenheiten betreffend die Anwendung von Lehrmitteln sowie die Einhaltung von Dienstwegen und Vorgaben bei der Beschaffung von Mobiliar gekommen sei. Diesbezüglich gilt es vorzuschicken, dass der an der Verhandlung vor Verwaltungsgericht als Zeuge einvernommene C. nach wie vor hinter dem Wortlaut des von ihm formulierten Zwischenzeugnisses steht, das seiner Ansicht nach nicht nur die guten Leistungen des Klägers angemessen würdigt, sondern auch kritische Punkte mit Bezug auf das Verhalten des Klägers gegenüber der Schulleitung und seine Einstellung gegenüber der Integrativen Schulung beinhalte. Auf den Wahrheitsgehalt einzelner Zeugnisaussagen wird weiter unten zurückzukommen sein.

Weil aber dem Arbeitgeber trotz zahlreicher Rahmenbedingungen bei der Schöpfung des Wortlauts in den Schranken des Verkehrsüblichen ein breites Ermessen zusteht und der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die Verwendung bestimmter Formulierungen hat (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N 3b mit diversen Hinweisen), ist dem eingeklagten Zeugnisanspruch grundsätzlich der von der Beklagten vorgeschlagene Zeugnistext zu Grunde zu legen und dieser mit den allenfalls notwendigen Korrekturen/Ergänzungen zu versehen. Die Formulierungen des Zwischenzeugnisses müssen im Schlusszeugnis nicht übernommen werden (Urteil des Bundesgerichts vom 5. September 2003 [4C.129/2003], Erw. 6.1). Dies gilt hier umso mehr, als sich das Zwischenzeugnis vom Juni 2015 der Natur der Sache nach nicht zur Leistung und zum Verhalten des Klägers in der letzten Phase der Anstellungsdauer (erstes Semester des Schuljahrs 2015/16) äussert und das Schlusszeugnis ein faires Abbild der gesamten Anstellungsdauer zu geben hat (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N 3a). Der Einwand des Klägers, im Schuljahr 2015/16 habe er wegen seiner Krankschreibung und seiner Freistellung kaum mehr ordentlich unterrichten können, ist insofern nicht stichhaltig, als sich in dieser Schlussphase, die nominell immerhin einen Drittel der gesamten Anstellungsdauer aus-

macht, Dinge zugetragen haben, die für die Beurteilung seines Verhaltens (gegenüber der neuen Schulleitung und der Schulpflege) relevant sind. Auch sein Einwand, in dieser letzten Phase könne das Anstellungsverhältnis kaum mehr als regulär bezeichnet werden und sei deshalb bei der Beurteilung seiner Leistungen und seines Verhaltens auszuklammern, ist nicht zu hören. Für den neuen Arbeitgeber bzw. den neuen Vorgesetzten sind gerade auch die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers in der letzten Zeit des Anstellungsverhältnisses von besonderer Bedeutung (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 330a N 3a).

Es gebietet sich aber wenigstens eine sinngemässe Übernahme derjenigen Bestandteile des Zwischenzeugnisses, die auch in einer Gesamtbetrachtung des Anstellungsverhältnisses weiterhin richtig und für die Beurteilung der Qualifikation des Klägers von Bedeutung sind (vgl. ALEX ENZLER, Der arbeitsrechtliche Zeugnisanspruch, Diss. Zürich/Basel/Genf 2012, S. 64).

2.3.–3.2. (...)

3.3.

3.3.1.

Die Mahnung mit Ansetzung einer Bewährungszeit gemäss § 11 Abs. 1 lit. c GAL erfüllt grundsätzlich zwei Funktionen: Einerseits hält der Mahnende dem Betroffenen eine Vertragsverletzung vor und mahnt ihn zu künftigem vertragsgemässem Verhalten (Rügefunktion), andererseits drückt sie die Androhung einer Sanktion aus (Warnfunktion). Die Mahnung bildet eine Massnahme zum Schutz der Angestellten, da eine ordentliche Kündigung wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten grundsätzlich nur rechtmässig ist, wenn zuvor erfolglos gemahnt wurde. Die Mahnung muss als solche erkennbar sein und der Arbeitnehmer muss daraus ersehen können, welche Verhaltensweisen nicht mehr toleriert werden und wie er sich inskünftig zu verhalten hat (Urteil des Bundesgerichts vom 2. März 2009 [1C_245/2008], Erw. 5.3; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 3. Mai 2012 [A-5670/2011], Erw. 8.1; VGE I/79 vom 4. Juni 2014 [WKL.2013.20], Erw. II/4.2.2). Ihre Rügefunktion erfüllt die Mahnung nur dann, wenn die Arbeitgeberin dem Angestellten die Mängel im Verhalten nicht nur summarisch aufzeigt, sondern

detailliert mitteilt und die Mängel durch Verweis auf bestimmte Vorkommnisse belegen kann (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 3. Mai 2012 [A-5670/2011], Erw. 8.1; HARRY NÖTZLI, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht: unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitsverhältnisse bei der Bundesverwaltung, dem Bundesgericht und dem ETH-Bereich, Bern 2005, Rz. 197).

Soweit die Mahnung nicht über die gesetzlichen und vertraglichen Vorgaben hinausgeht und neue Pflichten begründet, sondern lediglich daran erinnert bzw. diese näher ausführt, stellt sie keine (selbständig anfechtbare) Massnahme dar. Kommt es in der Folge zu einer Kündigung, so kann sich der Betroffene gegen die entsprechende Verfügung / Gestaltungserklärung zur Wehr setzen und in einem allfälligen Beschwerde- oder Klageverfahren (auch) geltend machen, die Kündigung sei mitunter deshalb unrechtmässig, weil bereits die Mahnung nicht gerechtfertigt gewesen sei (VGE I/82 vom 22. April 2015 [WKL.2015.4], Erw. I/6.3.2 f. mit Hinweisen auf die Rechtsprechung des Bundesgerichts und des Bundesverwaltungsgerichts). Insofern gelten für eine Mahnung nicht die gleichen (rechtsstaatlichen) Verfahrensgarantien wie für die Kündigung des Anstellungsverhältnisses, die zwar bei vertraglicher Grundlage "nur" eine vertragliche (Gestaltungs-)Erklärung (anstelle einer Verfügung im Rechtssinne) darstellt, aber durch die unmittelbare Beendigung des Anstellungsverhältnisses den weit schwerwiegenderen Eingriff in existenzielle Interessen des betroffenen Vertragspartners beinhaltet (vgl. dazu VGE I/213 vom 10. November 2016 [WKL.2015.19], Erw. II/2.2). Entsprechend kommt der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 1 BV und § 22 Abs. 1 KV) respektive das daraus fliessende Recht auf vorgängige Anhörung im Kontext einer Mahnung nicht oder höchstens beschränkt zum Tragen. Vom Arbeitgeber kann namentlich nicht verlangt werden, dass er dem Arbeitnehmer schon im Vorfeld der Mahnung bekanntgibt, welche Mängel er zu rügen gedenkt.

3.3.2.–3.7. (...)

4.

4.1.

Verletzt der Arbeitgeber seine Fürsorgepflichten respektive die Persönlichkeitsrechte seiner Angestellten, haben die Lehrpersonen in Anwendung von § 23 Abs. 1 GAL Anspruch auf Schadenersatz. Weil die Minimalansprüche zum Schutz der Lehrpersonen denjenigen des Schweizerischen Obligationenrechts entsprechen und in jedem Fall einzuhalten sind (§ 4 Abs. 3 Satz 1 GAL), stehen den Lehrpersonen neben dem vertraglichen Schadenersatzanspruch (bei Persönlichkeitsverletzungen) – analog zu privatrechtlich Angestellten – alle Rechtsbehelfe des Art. 28a ZGB, einschliesslich des in Art. 28a Abs. 3 ZGB vorbehaltenen Anspruchs auf Genugtuung zu. Wie im Anwendungsbereich von Art. 97 OR muss zwischen der Vertragsverletzung (Persönlichkeitsverletzung) und dem von der Lehrperson geltend gemachten Schaden ein natürlicher und adäquater Kausalzusammenhang bestehen. Von natürlicher Kausalität spricht man, wenn eine Ursache "conditio sine qua non" eines Erfolges ist. Das fragliche Verhalten darf nicht weggedacht werden können, ohne dass auch der eingetretene Erfolg entfielen. Das Kriterium der adäquaten Kausalität ist erfüllt, wenn die schädigende Handlung nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge und der allgemeinen Lebenserfahrung geeignet ist, den entstandenen Schaden herbeizuführen (statt vieler: WOLFGANG WIEGAND, Basler Kommentar Obligationenrecht I, Art. 1–529 OR, 6. Auflage, Basel 2015, Art. 97 N 41). Die Voraussetzungen des Genugtuungsanspruchs richten sich nach Art. 49 OR (BGE 130 III 699, Erw. 5.1 = Pra 94/2005, S. 581). Das Vorliegen einer Persönlichkeitsverletzung begründet demnach noch keinen Genugtuungsanspruch. Art. 49 OR setzt zusätzlich eine gewisse objektive Schwere der Persönlichkeitsverletzung und beim betroffenen Arbeitnehmer eine ausreichend starke moralische Unbill voraus, die es als legitim erscheinen lässt, an den Richter zu gelangen, um ein Schmerzensgeld zu erhalten (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 328 N 19). Der Umfang der Genugtuung hängt in erster Linie von der Schwere des physischen und psychischen Leidens als Folge der vom Geschädigten erlittenen Beeinträchtigung ab und von

der Möglichkeit, die entstandene Unbill mit einem Geldbetrag spürbar zu lindern. Irgendeine leichte Beeinträchtigung des beruflichen, wirtschaftlichen oder gesellschaftlichen Ansehens vermag eine Genugtuung nicht zu rechtfertigen (BGE 130 III 699, Erw. 5.1 = Pra 94/2005, S. 581).

4.2.

4.2.1.

Dem Kläger ist es anscheinend nicht gelungen, nach der Beendigung des Anstellungsverhältnisses mit der Beklagten per 5. Februar 2016 eine Anstellung mit gleich hohem Beschäftigungsgrad zu finden, woraus er einen Verdienstaufschlag von Fr. 9'375.00 (recte: Fr. 9'376.00; 5 Monate à Fr. 1'875.20) berechnet. Diesen führt er darauf zurück, dass ihn die Schulpflege/Schulleitung mit der unrechtmässigen Mahnung vom 7./8. September 2015 quasi dazu genötigt habe, das Arbeitsverhältnis von sich aus zu kündigen. Die Kündigung sei ihm als einzige Möglichkeit verblieben, aus der unhaltbaren Situation bei der Beklagten herauszukommen und nicht noch mehr krank zu werden. Es habe keine weniger einschneidenden Massnahmen gegeben, insbesondere nicht die von der Schlichtungskommission angeführten. Die Vertreter der Beklagten hätten ihm das Gespräch und eine Schlichtungsverhandlung verweigert.

4.2.2.

Es ist durchaus möglich, dass der Kläger trotz des angespannten Verhältnisses mit der Schulleiterin das Anstellungsverhältnis ohne die Mahnung vom 7./8. September 2015 nicht von sich aus gekündigt hätte. Die Kündigung wiederum war die Ursache dafür, dass der Kläger ab 1. März 2016 nur noch mit einem reduzierten Pensum vom 74 % tätig sein konnte. Damit ist der natürliche Kausalzusammenhang zwischen der Mahnung und dem eingeklagten Verdienstaufschlag erstellt. Hingegen fehlt es aus den folgenden Überlegungen an einem adäquaten Kausalzusammenhang: Die Schulpflege musste nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge und der allgemeinen Lebenserfahrung nicht damit rechnen, dass ihre Mahnung, welche in der Hauptstossrichtung (Verletzung der Loyalitäts- und Treuepflicht) berechtigt war, und ihre Weigerung, auf die Mahnung zurückzukommen, den Kläger gleich zu einer Kündigung des Anstellungsverhältnisses veranlassen

würde. Von der Unausweichlichkeit dieser Massnahme kann ohnehin nicht ausgegangen werden. Zweifelsohne kann eine Mahnung das psychische Wohlbefinden des Betroffenen beeinträchtigen, vor allem wenn sie in weiten Teilen nicht gerechtfertigt ist. Eine sofortige Kündigung des Anstellungsverhältnisses allein wegen einer Mahnung erscheint aber bei objektiver Betrachtung als eher ungewöhnlicher Schritt, den eine Mehrheit von Arbeitnehmern in einer vergleichbaren Situation nicht vollziehen würde. Vielmehr hätte es nahe gelegen, den Verhaltensanweisungen punkto Loyalitäts- und Treuepflicht bestmöglich nachzuleben, Auseinandersetzungen mit der Schulleitung und der Schulpflege tunlichst zu meiden, die Weisungen der Schulleitung zu beachten und sich in der Zwischenzeit (in aller Ruhe) nach einer anderen, gleichwertigen Stelle umzuschauen. Dass der Kläger das Anstellungsverhältnis ohne ein neues gleichwertiges Stellenangebot kündigen und darauf nur noch eine Teilzeitstelle finden würde, war für die Schulpflege in der gegebenen Situation nicht vorhersehbar. Der Kläger hat sein entsprechendes Handeln und die Konsequenzen daraus selber zu verantworten. Dabei muss man sich vor Augen halten, dass der Kläger nicht etwa in einem langwierigen Arbeitskonflikt mit anhaltenden Eingriffen in seine Persönlichkeitsrechte und fortwährender Vernachlässigung der Fürsorgepflicht durch den Arbeitgeber feststeckte. Er arbeite im Kündigungszeitpunkt gerade einmal rund zweieinhalb Monate unter der Schulleitung von D. und trug durch sein uneinsichtiges und auflehndes Verhalten im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Organisation des Schullagers im August 2016 erhebliche Mitschuld am entstandenen Arbeitskonflikt.

Der Kläger kann ferner nichts daraus ableiten, dass sich die Vertreter der Beklagten (Schulpflegepräsidentin) ebenfalls mit dem Gedanken an eine Kündigung des Anstellungsverhältnisses trugen. Mittels ordentlicher Kündigung hätte die Beklagte das Anstellungsverhältnis frühestens auf Ende des Schuljahrs 2015/16 (1. Juli 2016) und auch nur dann auf diesen Termin hin beenden können, wenn sich die dem Kläger nachgewiesenen Verhaltensmängel in der bis 26. Februar 2016 limitierten Bewährungszeit fortgesetzt hätten (vgl. § 10 Abs. 3 lit. b und Abs. 4 GAL). Eine fristlose Auflösung gemäss § 12 GAL wäre nur bei einem gravierenden Fehlverhalten des Klägers in Frage

gekommen. Dass es so oder so (im Sinne einer überholenden Kausalität) dazu gekommen wäre, steht nicht fest, auch wenn solche Diskussionen stattgefunden haben. Die alleinige Ursache für den eingeklagten Schaden hat der Kläger mit seiner Kündigung des Anstellungsverhältnisses gesetzt. Alles Weitere ist rein hypothetisch und spekulativ.

Die übrigen Fürsorgepflicht- und Persönlichkeitsverletzungen (...) haben sich nach der Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch den Kläger am 27. Oktober 2015 zugetragen und fallen als (natürliche) Ursache für den eingeklagten Verdienstausschlag schon deshalb ausser Betracht.

(...)

4.3.

Dem Gericht kommt bei der Bemessung der Genugtuungsleistung ein erheblicher Ermessensspielraum zu. Bei der Bemessung der Basisgenugtuung (erste Phase) ist vor allem (objektiv) auf die Art und Schwere der Verletzung, die Intensität und die Dauer der Auswirkungen auf die Persönlichkeit des Betroffenen sowie auf den Grad des Verschuldens des Schädigers abzustellen. Bei Vorliegen von Reduktions- und Herabsetzungsgründen ist die Basisgenugtuung in analoger Anwendung von Art. 43 Abs. 1 und Art. 44 Abs. 1 OR zu kürzen (zweite Phase), dies insbesondere bei bloss geringem Verschulden des Schädigers, bei (adäquat-kausalem) Mitverschulden des Geschädigten oder mit Blick auf dessen Vorzustand (MARTIN A. KESSLER, Basler Kommentar Obligationenrecht I, a.a.O., Art. 47 N 20a und b).

Bezüglich der vom Kläger erlittenen seelischen Unbill fällt ins Gewicht, dass der Kläger nicht während eines längeren Zeitraums stetigen und systematischen Attacken auf seine psychische Integrität ausgesetzt war. Mit einem Monat dauerte die während des Anstellungsverhältnisses mit der Beklagten eingetretene Arbeitsunfähigkeit aus psychischen Gründen auch nicht besonders lange. An der Verhandlung vor Verwaltungsgericht machte der Kläger zwar neu einen psychischen Langzeitfolgeschaden geltend. Seinen Angaben zufolge kann er heute aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr als Lehrer tätig sein, was alles eine Nachwirkung davon sei, wie er von den Ver-

treten der Beklagten behandelt worden sei. Als Beleg dafür hat er das ärztliche Attest des ihn behandelnden Psychiaters vom 9. Juni 2017 ins Recht gelegt. Eine bleibende Arbeitsunfähigkeit (als Lehrer) wird dem Kläger darin allerdings nicht bescheinigt, sondern eine solche bis Ende Schuljahr 2016/17. Im Weiteren darf der Arbeitskonflikt an der Schule B., für den die Schulleitung und die Schulpflege ohnehin nicht die alleinige Verantwortung tragen, maximal als Teilursache für die psychische Beeinträchtigung des Klägers gewertet werden, heisst es doch im Attest, der "B. Konflikt stehe am Anfang einer schwer belastenden Berufsphase, aus welcher A. erheblicher gesundheitlicher und seelischer Schaden entstanden sei". An den Schulen E. und F. bekundete der Kläger offenbar erneut Schwierigkeiten mit der Schulleitung und den Schulpflegern. Um für diese Schwierigkeiten allein das angeschlagene berufliche Selbstverständnis des Klägers und dafür wiederum allein die den Vertretern der Beklagten anzulastenden Vorfälle an der Schule B. verantwortlich machen zu können, wären vertiefte Abklärungen im jeweiligen Schulumfeld erforderlich. Schliesslich ist mit der Beklagten festzuhalten, dass dem Attest nicht der Beweiswert und die Aussagekraft eines (neutralen) medizinischen bzw. psychiatrischen Gutachtens zukommt. Somit bleibt letztlich unbewiesen, dass die Vertreter des Beklagten dem Kläger einen ernsthaften und irreversiblen Gesundheitsschaden zugefügt haben.

Die Umstände, welche die Beklagte zur Mahnung, zur Benachrichtigung der Polizei und zum Schreiben an die Lehrerschaft vom 17. Dezember 2015 bewogen haben, waren vom Kläger teilweise mitverschuldet. Er hat sich als nicht besonders anpassungsfähiger und konzilianter Mitarbeiter ausgezeichnet.

Auf der anderen Seite kann das Verschulden der Beklagten nicht als schwer eingestuft werden. Die gesamten Prozessakten vermitteln den Eindruck, dass der Umgang mit einer eigenwilligen und anspruchsvoll zu führenden Lehrperson die kommunalen Schulbehörden in den konkreten Situationen ganz einfach überfordert hat. Deren Vorgehensweise lässt keine bösen Absichten vermuten, was sich nicht zuletzt daran zeigt, dass sie in dieser Phase mehrfach die

Beratung des BKS in Anspruch nehmen und offenkundig darum bemüht waren, die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Unter diesem Umständen erscheint dem Verwaltungsgericht auch bei einem Vergleich mit Präjudizien (vgl. STREIFF/VON KÄNEL/RUDOLPH, a.a.O., Art. 328 N 16, S. 552 f.) eine Genugtuung von Fr. 2'500.00 als angemessen.

40 Kündigung aus organisatorischen Gründen (§ 11 Abs. 1 lit. a GAL)

- Eine Kündigung unter Berufung auf organisatorische Gründe ist insbesondere zulässig, wenn an einer Schule aus Spargründen bzw. wegen rückläufiger Schülerzahlen Lehrerpensen abgebaut und Stellen gestrichen werden müssen. Ein sachliches und diskriminierungsfreies Trennungskriterium bildet dabei der Umstand, dass die Klasse der von der Stellenstreichung betroffenen Lehrperson aufgelöst wird, sofern es sich nicht rechtfertigt, dieser Lehrperson das Pensum einer anderen Lehrperson zu übergeben.
- Die bevorstehende Pensionierung darf grundsätzlich als sachliches Trennungskriterium gewertet werden, wenn die sozialen und finanziellen Folgen der Entlassung weniger einschneidend sind als bei jüngeren Lehrpersonen.

Aus dem Entscheid des Verwaltungsgerichts, 1. Kammer, vom 5. Juli 2017, i.S. A. gegen Einwohnergemeinde B. (WKL.2016.16)

Aus den Erwägungen

II.

6.4.1.

(...)

In Bezug auf Lehrpersonen erweist sich eine Kündigung aus organisatorischen Gründen insbesondere dann als gerechtfertigt, wenn infolge rückläufiger Schülerzahlen Lehrerpensen reduziert bzw. ge-