

- wie bereits aufgezeigt wurde - durch das weitere Verhalten des Appellationsklägers durchbrochen.

Unter Berücksichtigung dieser Faktoren ist es nicht zu beanstanden, dass die Appellationsbeklagte am 8. Oktober 2008 zum Schluss gelangte, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Appellationskläger sei ihr nicht mehr zuzumuten, und ihm deshalb fristlos kündigte.

6.

6.2.

6.2.2.

Mobbing wird praxisgemäss definiert als systematisches, anhaltendes oder wiederholtes feindliches Verhalten mit dem Zweck, eine Person am Arbeitsplatz zu isolieren, auszugrenzen oder sogar vom Arbeitsplatz zu entfernen, wobei nach Teilen der Lehre Mobbing nur vorliegt, wenn es von der betroffenen Person nicht verursacht wurde (PRGE vom 3. Juli 2008, 2-BE.2007.5, Erw. II/6.3; PRGE vom 15. März 2007, 2-KL.2006.1, Erw. II/5.3; PRGE vom 29. Juni 2004, 2-KL.2003.50005, Erw. II/5b; Entscheid des Verwaltungsgerichts Zürich vom 10. Juli 2002, publiziert in: ZBl 2003, S. 185 ff., Erw. 6d/cc mit Hinweisen). In Bezug auf Dauer und Häufigkeit mag als Anhaltspunkt dienen, dass Mobbing-Handlungen mindestens einmal pro Woche und mindestens während eines zusammenhängenden halben Jahres stattfinden müssen (Staatssekretariat für Wirtschaft [Hrsg.], Mobbing und andere psychosoziale Spannungen am Arbeitsplatz in der Schweiz, Bern 2002, S. 11 mit Hinweis).

Ein schwieriges Arbeitsklima, Konflikte in den beruflichen Beziehungen oder eine durch ein gestörtes Vertrauensverhältnis erschwerte Zusammenarbeit ist nicht mit Mobbing gleichzusetzen (zum Ganzen: Entscheid der Eidgenössischen Personalrekurskommission vom 9. November 2005 [PRK 2005-030], Erw. 4/e mit weiteren Hinweisen).

83 **Lehrperson an der Volksschule.**

- **Das Anstellungsverhältnis mit Lehrpersonen ist in der Regel unbefristet; eine Befristung ist nur in begründeten Fällen zulässig. Im vorliegenden Fall lässt sich eine Befristung nicht rechtfertigen, zumal**

sie nicht im Interesse der Klägerin lag und von ihr auch nicht freiwillig eingegangen wurde (Erw. II/1 und 2).

- **Da der Anstellungsvertrag zu Unrecht befristet wurde, darf die Klägerin nicht schlechter gestellt werden, als wenn ihr Vertrag unbefristet abgeschlossen worden wäre (Erw. II/4).**

Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 7. Dezember 2010 in Sachen S. gegen Einwohnergemeinde S. (2-KL.2010.1).

Aus den Erwägungen

II.

1.

1.1.

Im vorliegenden Fall ist vorweg zu klären, ob die Beklagte von sich aus befugt war, die Klägerin bloss befristet anzustellen, oder ob sie verpflichtet gewesen wäre, mit der Klägerin einen unbefristeten Anstellungsvertrag abzuschliessen.

1.2

Das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen wird auf unbefristete oder befristete Dauer begründet (vgl. § 3 Abs. 1 GAL). Bei der Wahl zwischen unbefristetem und befristetem Vertrag ist die Anstellungsbehörde nicht völlig frei. So sieht etwa § 3 Abs. 2 GAL vor, dass auf Verlangen der Lehrperson ein befristetes Anstellungsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln ist, sofern es während fünf Jahren ohne Unterbruch bestand und weitergeführt würde. § 12 VALL sieht zudem vor, dass das Anstellungsverhältnis in der Regel unbefristet ist (Abs. 1); die Befristung eines Vertrags und dessen Verlängerung sind nur in begründeten Fällen zulässig, namentlich bei Stellvertretungen, bei der Anstellung von Lehrpersonen, die nicht über die erforderliche Qualifikation für die entsprechende Lehrtätigkeit verfügen, sowie in Fällen, wo erwartet werden muss, dass die betreffende Stelle in der betreffenden Schule mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht über das Schuljahr hinaus gesichert ist (Abs. 2). Indem der Gesetzgeber in § 4 Abs. 1 GAL ausdrücklich vorgesehen hat,

dass der Regierungsrat nicht nur vollziehende, sondern auch ergänzende Vorschriften über die inhaltliche Ausgestaltung der Verträge erlassen kann, besteht bezüglich der in § 12 VALL vorgesehenen Einschränkungen der Gestaltungsfreiheit der Vertragsparteien eine hinreichende gesetzliche Delegation an den Verordnungsgeber (vgl. Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. Auflage, Zürich/St. Gallen 2010, Rz. 407).

1.3.

Die Klägerin verfügt über die erforderliche fachliche Qualifikation als Lehrperson für Textiles Werken. Bei der durch die Beklagte ausgeschriebenen Stelle handelte es sich zudem offensichtlich nicht um eine blossе Stellvertretung. Schliesslich sind auch die Voraussetzungen für die dritte, in § 12 Abs. 2 VALL ausdrücklich aufgezählte Ausnahme von der Pflicht zur unbefristeten Anstellung von Lehrpersonen nicht gegeben. Die Befristung der Stelle der Klägerin hing gemäss eigenen Angaben der Schulpflege nicht mit konkreten Befürchtungen zusammen, dass die betreffende Stelle im nächsten Schuljahr nicht gesichert sein könnte. Vielmehr erklärte die Schulleiterin auf Rückfrage der Klägerin betreffend die Befristung, es werde allgemein so gehandhabt, dass im ersten Jahr befristete Verträge ausgestellt würden.

1.4.

Da die Aufzählung von § 12 Abs. 2 VALL nicht abschliessend ist, muss im Folgenden geprüft werden, ob die Befristung des Anstellungsvertrages der Klägerin allenfalls aus anderen Gründen gerechtfertigt war.

1.5.

Die Vertreter der Beklagten begründeten die Befristung des Vertrages anlässlich der Schlichtungsverhandlung vom 6. Juli 2009 damit, dass bei Jung- und bei Fachlehrpersonen im ersten Jahr generell nur befristete Verträge abgeschlossen würden. Im ersteren Fall, um eine einjährige Probezeit zu erreichen, im letzteren Fall, weil die Pensensituation immer unsicher sei.

1.6.

Beim erstgenannten Zweck der Verlängerung der Probezeit über die maximal zulässige Dauer von drei auf zwölf Monate hinaus

(vgl. § 11 Abs. 1 und 2 VALL) handelt es sich um eine offensichtlich unzulässige Gesetzesumgehung, welche die Befristung eines Anstellungsvertrages nicht zu rechtfertigen vermag.

Ferner mag es zwar zutreffen, dass die Schulpflege der Beklagten bei den Fachlehrpersonen für Textiles Werken regelmässig mehr als in anderen Bereichen mit stark schwankenden Unterrichtsverpflichtungen konfrontiert ist. Um über die für die Bewältigung solcher Probleme notwendige Flexibilität zu verfügen, wurde in § 13 Abs. 1 VALL vorgesehen, dass die Anstellungsbehörde Rahmenverträge mit einem definierten minimalen und maximalen Beschäftigungsgrad abschliessen kann. Der Unterschied zwischen dem minimalen und dem maximalen Beschäftigungsgrad darf dabei nicht mehr als acht Unterrichtslektionen betragen (vgl. § 13 Abs. 2 VALL). Die bis anhin durch die Beklagte offenbar gelebte Praxis, Anstellungsverträge von Lehrpersonen im ersten Jahr "allgemein" bzw. "gelegentlich" zu befristen, steht somit auch in Widerspruch zur erwähnten gesetzlichen Regelung, sofern die befristete Anstellung - wie im vorliegenden Fall - für ein Pensum von mehr als acht Wochenlektionen erfolgt.

1.7.

Weitere Gründe, welche die Befristung des Anstellungsvertrages der Klägerin rechtfertigen könnten, werden von der Beklagten nicht geltend gemacht und sind aus den Akten auch nicht ersichtlich.

2.

2.1

Die in § 12 VALL vorgesehene Beschränkung der Möglichkeit zum Abschluss befristeter Anstellungsverträge dient - ebenso wie § 3 Abs. 2 GAL - dem Schutz der Arbeitnehmenden. Mit diesen Bestimmungen soll vermieden werden, dass Arbeitnehmende über ihre berufliche Zukunft im Ungewissen gehalten werden (vgl. Botschaft des Regierungsrates über das Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen vom 24. Mai 2000, S. 15). Daraus ergibt sich, dass Arbeitnehmende nur dann rechtsgültig auf den entsprechenden Schutz verzichten können, wenn zu ihren Gunsten von der gesetzlichen Regelung abgewichen wird oder ihr Verzicht zumindest auf einem freiwilligen Entschluss beruht. An der letztgenannten Voraussetzung

fehlt es namentlich dann, wenn der privaten Partei zwar bewusst ist, dass sie eine Mehrleistung versprechen (bzw. eine Minderleistung in Kauf nehmen) muss, ihr aber aufgrund der Umstände nichts anderes übrig bleibt, als in das Rechtsverhältnis mit der Behörde dennoch einzuwilligen (vgl. Isabelle Häner, Die Einwilligung der betroffenen Person als Surrogat der gesetzlichen Grundlage bei individuell-konkreten Staatshandlungen, in: ZBl 2002, S. 68).

2.2.

Es ist vorliegend nicht ersichtlich, dass der Abschluss eines befristeten Anstellungsvertrages im Interesse der Klägerin gelegen haben könnte oder wenigstens freiwillig erfolgt wäre. Vielmehr sprechen verschiedene Indizien klar für das Gegenteil: Die Stelle der Klägerin war im Schulblatt Aargau/Solothurn als unbefristet ausgeschrieben. Bereits aus dem Umstand, dass sich die Klägerin auf eine unbefristete und nicht auf eine befristete Stelle bewarb, kann geschlossen werden, dass sie am Abschluss eines unbefristeten Anstellungsvertrages interessiert war. Aus den Akten geht zudem hervor, dass sich die Klägerin irritiert zeigte, als sie bei der Durchsicht des Anstellungsvertrages bemerkt hatte, dass dieser auf ein Jahr befristet war. Sie erkundigte sich denn auch umgehend bei der Schulleitung nach dem Grund für die Befristung. Die Klägerin gab sich in der Folge zwar mit der Erklärung zufrieden, wonach dies im ersten Anstellungsjahr allgemein so gehandhabt werde, und unterzeichnete den Anstellungsvertrag vorbehaltlos. Daraus kann jedoch nicht gefolgert werden, der Verzicht auf eine unbefristete Anstellung habe in ihrem eigenen Interesse gelegen oder sei zumindest freiwillig erfolgt. Die Auskunft der Schulleitung, dass sie Anstellungsverhältnisse im ersten Jahr generell befristet abschliessen, obwohl sie wüssten, dass die "gewerkschaftliche Empfehlung" eine andere sei, zeigt vielmehr deutlich, dass die Klägerin im Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung letztlich vor der Wahl stand, die Stelle mit der vorgesehenen Befristung anzutreten oder aber sich nach einer anderen Stelle umzusehen.

2.3.

Nach dem Gesagten ist somit davon auszugehen, dass die Befristung des Anstellungsvertrages einzig im Interesse der Beklagten

lag und die Klägerin nicht aus freien Stücken in die Befristung einwilligte. Entsprechend hat die Klägerin durch die Unterzeichnung des Anstellungsvertrages nicht gültig auf ihr Recht verzichtet, unbefristet angestellt zu werden.

4.

4.1.

Im Sinne eines Zwischenergebnisses ist an dieser Stelle festzuhalten, dass die Beklagte gemäss § 12 VALL grundsätzlich verpflichtet gewesen wäre, die Klägerin unbefristet anzustellen. Auf diesen Anspruch hat die Klägerin nicht rechtsgültig verzichtet. Aus diesem Grund kann sie sich im heutigen Zeitpunkt darauf berufen, nicht schlechter gestellt zu werden, als wenn ihr Vertrag unbefristet abgeschlossen worden wäre.

4.2.

Letzteres ist nur dann gewährleistet, wenn - analog zum bedingten Anspruch auf Wiederwahl von Beamten (vgl. PRGE vom 10. April 2006, 2-BE.2005.50010, Erw. II/1.1) - ein grundsätzlicher Anspruch der Klägerin auf Verlängerung ihres Anstellungsverhältnisses über den 31. Juli 2009 hinaus bejaht wird.

Wäre der Anstellungsvertrag der Klägerin unbefristet abgeschlossen worden, hätte das Anstellungsverhältnis nicht mit Ablauf der vereinbarten Anstellungsdauer geendet (vgl. § 10 Abs. 2 lit. b GAL). Vielmehr hätte dieses nur beim Vorliegen sachlicher Kündigungsgründe aufgelöst werden können (vgl. § 11 GAL).

Nachfolgend ist daher zu prüfen, ob solche sachlichen Kündigungsgründe bestanden, die es der Beklagten erlaubt hätten, das Anstellungsverhältnis mit der Klägerin am 31. Juli 2009 enden zu lassen.

II. Rückerstattung Weiterbildungskosten

- 84 Kommunales Dienstverhältnis. Rückerstattung Weiterbildungskosten.**
Durch Auslegung des Anstellungsbeschlusses ergibt sich, dass die Pflicht zur Rückerstattung von Ausbildungskosten keine Pflicht zur Rückerstattung der Kosten der Uniformierung umfasst (Erw. II/4).

Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 26. Mai 2010 in Sachen M. gegen Einwohnergemeinde X. (2-BE.2009.3).

Aus den Erwägungen

II.

4.

4.1.

Wie bereits erwähnt wurde, muss der Betrag, der einer Rückzahlungspflicht unterstellt wird, genau umschrieben werden. Im Anstellungsbeschluss vom 13. August 2008 wurde festgehalten, dass "die von der Einwohnergemeinde übernommenen Ausbildungskosten von ca. Fr. 50'000.00" der Rückzahlungspflicht unterstellt seien. Zwischen den Parteien ist umstritten, ob diese Formulierung auch die Kosten für die Anschaffung der Polizeiuniform des Beschwerdeführers mitumfasst.

4.2.

Ausgangspunkt und Grundlage der Auslegung einer Verfügung bildet deren Wortlaut. Ergänzend zum Wortlaut sind die Begleitumstände und das Verhalten der Behörde vor, während oder nach Erlass der Verfügung zu berücksichtigen. Ausserdem ist die Verfügung unter Berücksichtigung der Verfassung, des Gesetzes, der öffentlichen Interessen und des Vertrauensgrundsatzes auszulegen. Dabei können die für das Vertragsrecht entwickelten Auslegungsmittel und -regeln für die Feststellung des Verfügungsinhalts analog herangezogen wer-