

I. Auflösung Anstellungsverhältnis

87 Kommunales Dienstverhältnis. Begehren um Entschädigung wegen unrechtmässiger Kündigung

- Durch Auslegung ergibt sich, dass in concreto von einer vertraglichen Anstellung auszugehen ist (Erw. 2). Entsprechend stellt die Kündigung keine Verfügung, sondern eine vertragliche Erklärung dar. Das Begehren um Zusprechung einer Entschädigung aufgrund einer unrechtmässigen Kündigung ist folglich im Klageverfahren zu beurteilen (Erw. 3).
- Es besteht im vorliegenden Fall keine gesetzliche Bestimmung, welche abweichend von § 78a VRPG die Geltendmachung der Entschädigungsforderung innert bestimmter Frist vorschreiben würde; eine analoge Anwendung von § 37 PersG ist ausgeschlossen (Erw.4).

Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 2. März 2006 in Sachen E. gegen Einwohnergemeinde M. (2-BE.2005.50012).

Aus den Erwägungen

2.

2.1. Dem Schreiben des Gemeinderates M. vom 27. August 2003, welches die Grundlage des Dienstverhältnisses bildete, lässt sich nicht entnehmen, ob es sich um eine Verfügung oder um einen Vertrag handelt. Die gewählten Formulierungen sind widersprüchlich. Für das Vorliegen einer Verfügung sprechen insbesondere der Begriff "gewählt" sowie die Aufforderung, die "Annahme der Anstellung" zu erklären (und nicht etwa den Vertrag zu unterschreiben). Auf einen Vertrag weist demgegenüber der Begriff "Vereinbarung" hin, ebenso der – allerdings bloss im Zusammenhang mit der Aufzählung der Beilagen erwähnte – Ausdruck "Anstellungsvertrag".

2.2. Im Schreiben an den Kläger vom 14. September 2005 (Begründung der Kündigung) führte der Gemeinderat M. sinngemäss aus, auf eine Rechtsmittelbelehrung sei in der Kündigung vom 16. August 2005 verzichtet worden, da sie bei Streitigkeiten aus Vertrag nicht zwingend sei. Auch in der Vernehmlassung vom 23. Januar 2006 stellte sich die Beklagte auf den Standpunkt, es sei zwischen den Parteien ein vertragliches Verhältnis abgeschlossen worden.

Soweit erkennbar hat sich der Kläger bis dato nie explizit zur Rechtsnatur der Anstellung geäussert.

2.3. Gemäss § 4 Satz 1 des Personalreglements der Einwohnergemeinde M. vom 29. Mai 2000 (Personalreglement) ist das Dienstverhältnis des ständigen Personals öffentlichrechtlicher Natur. "Es wird durch die Wahl und deren Annahme oder durch den Anstellungsvertrag begründet" (Satz 2).

Weder aus § 4 noch aus einer anderen Bestimmung des Personalreglements lassen sich schlüssige Anhaltspunkte dafür entnehmen, ob in der Regel eine Anstellung mittels (Wahl-)Verfügung oder mittels Vertrag erfolgt. §§ 5 und 7 Personalreglement legen primär die Zuständigkeit für die Anstellung bzw. die Dauer des Dienstverhältnisses fest. In Bezug auf die Grundlage der Anstellung sind die beiden Bestimmungen wenig aussagekräftig: § 5 Personalreglement deutet eher darauf hin, dass in der Regel eine Anstellung mittels Verfügung erfolgt ("gewählt"), § 7 Personalreglement lässt eher darauf schliessen, dass nur in Bezug auf Beamte Wahlen vorgenommen werden.

2.4. Gemäss § 50 GG sind bei allfälligen Lücken des kommunalen Dienst- und Besoldungsreglements die entsprechenden Bestimmungen des kantonalen Personalrechts anwendbar. § 3 Abs. 1 PersG hält den Grundsatz fest, dass die Arbeitsverhältnisse zwischen dem Kanton und seinem Personal auf Vertrag beruhen.

Da das Personalreglement die Anstellung mittels Verfügung sowie diejenige mittels Vertrag gleichwertig behandelt (vgl. Erw. 2.3 hievor), ist gestützt auf § 50 GG in Verbindung mit § 3 Abs. 1 PersG im Regelfall von einem Vertrag auszugehen. Dies gilt mithin auch im konkreten Fall, da sich aus dem Schreiben des Gemeinderates vom

27. August 2003 keine schlüssigen Indizien für eine Anstellung mittels Verfügung ergeben (vgl. Erw. 2.1 hievor).

3.

3.1. Das Personalreglement enthält keine Angaben darüber, ob die Kündigung eines Anstellungsverhältnisses durch die Gemeinde eine Verfügung oder eine vertragliche Erklärung darstellt. Entsprechend den obigen Darlegungen (vgl. Erw. 2.4 hievor) ist aufgrund dieser Lücke auf das kantonale Recht abzustellen.

Gemäss § 48 PLV bildet die Kündigung seitens des Kantons keine Verfügung, sondern eine vertragliche Erklärung. Diese Regelung ist jedenfalls für Fälle wie den vorliegenden, in welchem die Anstellung mittels Vertrag erfolgte, analog auch im kommunalen Recht der Beklagten anwendbar. Die Lösung entspricht dem Grundsatz, dass das Gemeinwesen durch Verfügung begründete Anstellungsverhältnisse mittels Verfügung, durch Vertrag begründete Anstellungsverhältnisse mittels vertraglicher Erklärung beendet (vgl. Peter Hänni, Beendigung öffentlicher Dienstverhältnisse, in: Thomas Geiser/Peter Münch [Hrsg.], Stellenwechsel und Entlassung, Basel/Frankfurt a.M. 1997, Rz. 6.20 ff.).

3.2. Gemäss § 48 Abs. 1 Satz 1 PersG gelten bei Streitigkeiten aus einem öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis zwischen Gemeinden, Gemeindeverbänden oder anderen öffentlichrechtlichen Körperschaften und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Bestimmungen über das gerichtliche Klage- und Beschwerdeverfahren gemäss §§ 39 und 40 PersG. Gemäss § 39 lit. a PersG beurteilt das Personalrekursgericht vertragliche Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis im Klageverfahren.

Somit ergibt sich, dass das klägerische Begehren betreffend Entschädigung aufgrund unrechtmässiger Kündigung nicht im Beschwerde-, sondern im Klageverfahren zu beurteilen ist. Dasselbe gilt analog auch in Bezug auf das Begehren um Ausrichtung eines Arbeitszeugnisses.

4.

4.1. Gemäss § 78a Abs. 2 Satz 1 VRPG erlöschen öffentlichrechtliche Forderungen, für deren Geltendmachung das Gesetz nicht

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).