

OW_GERICHTE VVGE 1999/00 Nr. 35 vom 1. Juli 2016

OW Obergericht, 2016-07-01, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ow_gerichte_VVGE 1999_00 Nr. 35](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ow_gerichte_VVGE_1999_00_Nr_35)

FR: OW_GERICHTE VVGE 1999/00 Nr. 35 du 1 juillet 2016

IT: OW_GERICHTE VVGE 1999/00 Nr. 35 del 1 luglio 2016

Regeste

VVGE 1999/00 Nr. 35, S. 93: Art. 64 Abs. 1 Bst. a GOG; Art. 53 Abs. 1 StVG Bei der durch den Staat ausgesprochenen Kündigung handelt es sich um eine Verfügung, die im Kanton letztinstanzlich beim Verwaltungsgericht angefochten werden kann

Erwägungen

E. 1

Mit Erlass des Staatsverwaltungsgesetzes vom 8. Juni 1997 (StVG, LB XXIV, 320) wurden auch zahlreiche Bestimmungen im Schulrecht angepasst (vgl. Art. 73 StVG). Nach der seither geltenden Fassung des Gesetzes über Schule und Bildung (Schulgesetz) vom 28. Mai 1978 (SchG; LB XVI, 121, XX, 96, XXII, 126, XXIV, 76, 320) richtet sich das Dienstverhältnis der Lehrkräfte an der Kantonsschule nach dem kantonalen Personalrecht. Vorbehalten bleiben besondere, berufsbedingte Vorschriften (Art. 48 Abs. 1 SchG). Insbesondere die Bestimmungen von Art. 28 und Art. 34 SchG sind sinngemäss anzuwenden (Art. 48 Abs. 2 SchG). Art. 28 Abs. 2 SchG sieht vor, dass Hauptlehrer und Lehrbeauftragte durch Vertrag in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis angestellt werden. Art. 34 Abs. 1 SchG regelt die Auflösung des Dienstverhältnisses. Danach kann das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis von der Anstellungsbehörde oder von der Lehrperson unter Einhaltung der Kündigungsfrist von 6 Monaten bei den Hauptlehrern und von 3 Monaten bei den übrigen Dienstnehmern auf das Ende eines Schuljahres (31. Juli) beendet werden. Mit dieser Regelung wurde eine Angleichung des Dienstverhältnisses der Lehrpersonen an das Dienstverhältnis des übrigen Staatspersonals verwirklicht. Gemäss Art. 45 Abs. 1 StVG wird das Dienstverhältnis des Staatspersonals im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften ebenfalls durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet. In Art. 47 StVG werden die Arten der Beendigung des Dienstverhältnisses aufgezählt, darunter die Kündigung beim unbefristeten Dienstverhältnis (Bst. a). Unterschiede bei den Dienstverhältnissen der Lehrpersonen und des übrigen Staatspersonals bestehen nur hinsichtlich der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins, indem den Staatsangestellten jederzeit auf das Monatsende unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei bzw. vier Monaten gekündigt werden kann (Art. 48 Abs. 2 StVG). Im Übrigen gelten für die Lehrpersonen gestützt auf die Verweisungsnormen in Art. 48 Abs. 1 und 2 und Art. 28 Abs. 2 SchG die weiteren Bestimmungen des Staatsverwaltungsgesetzes über die Kündigung. Massgeblich sind daher auch für die Lehrpersonen namentlich die Vorschrift, dass die kündigende Partei die Kündigung schriftlich begründen muss, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 48 Abs. 3 StVG), und die Anordnung, dass die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über den Schutz bei missbräuchlicher Kündigung und bei Kündigung zur Unzeit sinngemäss gelten (Art. 48 Abs. 4 StVG). Ferner gelangt Art. 53 StVG zur Anwendung, worin die Folgen einer ungerechtfertigten Beendigung des

Dienstverhältnisses geregelt werden: Erweist sich die Beendigung eines Dienstverhältnisses im gerichtlichen Anfechtungsverfahren als ungerechtfertigt, so begründet dies einen Anspruch auf Entschädigung, sofern nicht ein neues Dienstverhältnis eingegangen wird. Ein Anspruch auf Fortführung des bisherigen oder Eingehung eines neuen Dienstverhältnisses besteht nicht (Abs. 1). Die Höhe der Entschädigung bemisst sich nach den besonderen Umständen; sie beträgt höchstens sechs Monatsgehälter (Abs. 2).

E. 2

Vor dem Hintergrund dieser Bestimmungen stellt sich vorab die Frage, ob die durch den Regierungsrat ausgesprochene Kündigung entsprechend der Rechtsmittelbelehrung mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde angefochten werden kann. Das ist zu bejahen. Gemäss Art. 64 Abs. 1 Bst. a des Gesetzes über die Gerichtsorganisation vom 22. September 1996 (GOG, LB XXIV, 76) ist die Verwaltungsgerichtsbeschwerde insbesondere zulässig gegen Entscheide der letzten kantonalen Verwaltungsbehörden, wenn gegen den letztinstanzlichen kantonalen Verwaltungsentscheid die staatsrechtliche Beschwerde gegeben ist. Die seitens des Kantons ausgesprochene Kündigung stellt nach Lehre und Praxis eine Verfügung im Sinne des Verwaltungsrechts dar (Peter Hänni, in: Geiser/Münch (Hrsg.), Stellenwechsel und Entlassung, Basel 1997, 182 ff, N. 6.25; Tomas Poledna, Verfügung und verfügungsfreies Handeln im öffentlichen Personalrecht - Ein Praxisüberblick, AJP 1998, 920, mit Hinweisen). Den Materialien ist zu entnehmen, dass auch der Gesetzgeber davon ausging, bei der durch den Staat ausgesprochenen Kündigung handle es sich um eine Verfügung (vgl. Protokoll der 8. Sitzung der kantonsrätlichen Kommission zur Vorbereitung eines Verfassungsnachtrages und eines Staatsverwaltungsgesetzes vom 30. Mai 1996, 9 und 11). Liegt in der Kündigung aber eine anfechtbare Verfügung, so ist die durch die Regierung als oberste kantonale Verwaltungsbehörde ausgesprochene Kündigung als anfechtbarer Entscheid im Sinne von Art. 64 Abs. 1 GOG zu qualifizieren (vgl. ebenso Botschaft des Regierungsrates zu einem Verfassungsnachtrag (Behörden und Verwaltungsorganisation) sowie einem Staatsverwaltungsgesetz vom 21. September 1995, 25). Nicht zum Ausschluss der kantonalen Verwaltungsgerichtsbeschwerde führt der Umstand, dass das Bundesgericht den öffentlich-rechtlichen Angestellten, dem gekündigt wird, im Lichte von Art. 88 OG zur Erhebung der staatsrechtlichen Beschwerde in der Sache selbst nicht als legitimiert erachtet, soweit das kantonale Recht die Kündigung nicht von materiellen Voraussetzungen abhängig macht (BGE 120 Ia 110 ff.). Immerhin ist die staatsrechtliche Beschwerde zumindest dann gegeben, wenn der Beschwerdeführer Verfahrensfehler geltend macht (BGE 120 Ia 112). Gestützt auf die gesetzliche Regelung, welche die gerichtliche Anfechtung der Kündigung als Möglichkeit voraussetzt (vgl. Art. 53 Abs. 1 StVG), wodurch die gleichrangige Bestimmung des Art. 64 Abs. 1 Bst. a GOG präzisiert wurde, kommt es jedoch nicht darauf an, ob der Angestellte, dem gekündigt wurde, im kantonalen Rechtsmittelverfahren schon Verfahrensfehler geltend macht. Die gegenteilige Auffassung würde den Rechtsschutz im Bereich der Beendigung des Dienstverhältnisses ernsthaft in Frage stellen, und sie liesse sich auch im Lichte der in Art. 29a der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 29. Mai 1874 (BV, SR 101) enthaltenen Rechtsweggarantie nach Inkrafttreten dieser Bestimmung ohnehin nicht mehr rechtfertigen. Auf die Beschwerde ist daher einzutreten. Nur der Vollständigkeit halber ist darauf hinzuweisen, dass ein Entschädigungsanspruch bei Vorliegen einer ungerechtfertigten Beendigung des Dienstverhältnisses im Sinne von Art. 53 StVG mit verwaltungsgerichtlicher Klage geltend gemacht werden müsste (Art. 62 Abs. 1 Bst. d GOG).

E. 3

Die Beschwerdeführerin macht geltend, es sei ihr zu Unrecht gekündigt worden. Die Kündigung habe nicht auf objektiven Gründen beruht und sei rechtsmissbräuchlich erfolgt. Es stellt sich daher die Frage, welches die Voraussetzungen einer gültigen Kündigung durch den Kanton sind. Dem Gesetz lässt sich diesbezüglich, wie bereits erwähnt, nur entnehmen, dass die Kündigung auf Verlangen der andern Partei schriftlich zu begründen ist, dass die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) über den Schutz bei missbräuchlicher Kündigung und bei Kündigung zur Unzeit "sinngemäss" gelten, und dass bei Vorliegen einer "ungerechtfertigten" Beendigung des Dienstverhältnisses ein Entschädigungsanspruch begründet wird (Art. 48 Abs. 3 und 4 und Art. 53 Abs. 1 und 2 StVG). In diesem Zusammenhang sind die Gesetzesmaterialien zur Auslegung heranzuziehen, da diese häufig Auskunft über den Sinn der Normen geben, indem aus ihnen erkennbar ist, was der Gesetzgeber anordnen oder gerade nicht anordnen wollte (VVGE 1997/98, Nr. 48 Erw. 4b, 1995/96 Nr. 46 Erw. 2b). a) Das grundlegende Anliegen des Gesetzgebers bei der Regelung der Auflösung des Dienstverhältnisses war, dass eine einmal ausgesprochene Kündigung im gerichtlichen Verfahren nicht mehr aufgehoben werden kann. Schon der Regierungsrat wies in seiner Botschaft darauf hin, dass das Verwaltungsgericht eine ausgesprochene Kündigung nicht mehr nachträglich solle aufheben können, weil das Vertrauensverhältnis meistens zerstört sei und eine Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses deshalb unzumutbar oder die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich sei (Botschaft, a.a.O., 25). Das gleiche Bestreben lässt sich den Beratungen des Kantonsrates entnehmen (Kantonsratsprotokoll vom 5./6. September 1996, 89, 92 f., 94, 95 f.); dasselbe sollte für die Lehrpersonen gelten (Kantonsratsprotokoll vom 30. Januar 1997, 32). Zu diesem Zweck war die Vorlage des Regierungsrates durch die vorberatende kantonsrätliche Kommission noch modifiziert worden, dies mit dem Ziel, jegliche Zweifel über diesen Punkt auszuräumen (vgl. Protokoll der 8. Sitzung der kantonsrätlichen Kommission vom 30. Mai 1996, 9 ff. und der 9. Sitzung der kantonsrätlichen Kommission vom 5. Juni 1996, 4 ff.). Aus diesem Grund wurde insbesondere die in der regierungsrätlichen Vorlage noch enthaltene Regelung gestrichen, dass die Angemessenheit weniger weitreichender Massnahmen vor der Aussprechung einer Kündigung zu erwägen sei. Die Verweisung auf den Kündigungsschutz des OR wurde durch die vorberatende Kommission eingefügt, weil in Bezug auf das OR bereits eine reichhaltige Praxis vorhanden sei, wodurch im Vergleich zur Schaffung einer neuen, speziellen Regelung eine Vereinfachung vorgenommen werden könne (Protokoll vom 30. Mai 1996, 13). Gleichzeitig wird aus den Beratungen der kantonsrätlichen Kommission ersichtlich, dass für die Angestellten des Kantons Obwalden ein dem OR entsprechender Minimalschutz angestrebt wurde. So reduzierte die Kommission die maximale Entschädigung von neun Monatsgehältern bei ungerechtfertigter Auflösung des Dienstverhältnisses gemäss Vorlage des Regierungsrates auf sechs Monatsgehälter; das Argument, wonach Gesamtarbeitsverträge in der Privatwirtschaft und auch Regelungen in anderen Kantonen oft einen weitergehenden Schutz vorsehen, wurde als unbeachtlich angesehen (Protokoll vom 5. Juni 1996, 5 ff.). Zusammenfassend ist somit festzustellen, dass der Gesetzgeber mit der Verweisung auf den Kündigungsschutz des OR gemäss dessen Art. 336 ff. für die kantonalen Angestellten lediglich diesen Minimalschutz verwirklichen wollte; etwas anderes lässt sich aus den Materialien jedenfalls nicht entnehmen. Das ist bei der Auslegung der in Frage stehenden Normen mit zu berücksichtigen. b) Die Diskussion um die Ausgestaltung des öffentlichen Personalrechts und namentlich die gegenseitige

inhaltliche Angleichung bestimmter Typen von öffentlichen und privaten Arbeitsverhältnissen spiegelt die Entwicklung des modernen Staates von der hoheitlichen zur leistungserbringenden Verwaltung (Hans-Jakob Mosimann, *Arbeitsrechtliche Minimalstandards für die öffentliche Hand?*, ZBl 1998, 455 f., 462 f.). Doch bestehen Unterschiede. Das private Arbeitsrecht geht grundsätzlich von der Kündigungsfreiheit der Parteien aus. Diese Freiheit bedeutet einerseits, dass der Arbeitsvertrag grundsätzlich aus beliebigen Gründen durch ordentliche Kündigung aufgelöst werden kann; eine Einschränkung bewirken nur die gesetzlich umschriebenen missbräuchlichen Kündigungen (Art. 336 OR). Andererseits entfaltet auch eine missbräuchliche Kündigung ihre Wirkung. Im Gegensatz dazu steht dem öffentlichen Arbeitgeber aus verfassungsrechtlichen Gründen keine unbeschränkte Kündigungsfreiheit zu. Art. 5 Abs. 1 BV fordert unmissverständlich, dass das Recht Grundlage und Schranke staatlichen Handelns ist. Insbesondere ist auch der kantonale Gesetzgeber an die Grundrechte gebunden und verpflichtet, zu ihrer Verwirklichung beizutragen (Art. 35 Abs. 2 BV). Gemäss Art. 3 BV sind die Kantone nur souverän, soweit ihre Souveränität nicht durch die Bundesverfassung beschränkt ist. Weiter muss staatliches Handeln im öffentlichen Interesse liegen und verhältnismässig sein (Art. 5 Abs. 2 BV), und staatliche Organe haben nach Treu und Glauben zu handeln (Art. 5 Abs. 3 BV) sowie die Grundsätze der Rechtsgleichheit und des Willkürverbots (Art. 8 und 9 BV) zu wahren. Gemäss herrschender Lehre gebieten diese Grundsätze, dass eine Kündigung durch den staatlichen Arbeitgeber nur gestützt auf sachliche Gründe ausgesprochen werden kann (Matthias Michel, *Beamtenstatus im Wandel*, Zürich 1998, 297 ff.; Tomas Poledna, *Annäherungen ans Obligationenrecht*, in: Helbling/Poledna (Hrsg.), *Personalrecht des öffentlichen Dienstes*, Bern 1999, 220 ff.; Hänni, a.a.O., 183, N. 6.25; Mosimann, a.a.O., 464, 466; in diesem Punkt daher nach wie vor gültig die bisherige Praxis des Verwaltungsgerichts: vgl. VGE vom 7. Juli 1993 i.S. W.H.; VVGE 1989/90, Nr. 32, Erw. 2, 1978-1980, Nr. 25, 1976/77, Nr. 36). Nicht erforderlich sind dagegen wichtige Gründe, wie sie nach Obligationenrecht Voraussetzung für eine fristlose Entlassung bilden (Michel, a.a.O., 298 f.). Das Erfordernis des sachlichen Kündigungsgrundes ergibt sich aber nicht nur aus dem Willkürverbot und Verhältnismässigkeitsgebot, sondern auch aus dem Gebot der pflichtgemässen Ermessensausübung, ist doch eine Kündigung seitens des Kantons stets auch ein Akt der Ermessensbetätigung (Michel, a.a.O., 298, 306). Namentlich liegt Ermessensmissbrauch vor, wenn sich eine Behörde von unsachlichen, dem Zweck der massgebenden Vorschriften fremden Erwägungen leiten lässt oder allgemeine Rechtsprinzipien verletzt (Rhinow/Krähenmann, *Schweiz. Verwaltungsrechtsprechung*, Ergänzungsband, Basel 1990, 211; vgl. auch BGE 97 I 545). Folglich ist nicht nur die im eigentlichen Sinn willkürliche, also schlechthin unhaltbare Kündigung "ungerechtfertigt" im Sinne von Art. 53 StVG. Sachlich begründet ist eine Kündigung, wenn die Weiterbeschäftigung des betreffenden Angestellten dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht; die Kündigung muss angesichts der Leistungen und des Verhaltens des Angestellten sowie der personellen und sonstigen betrieblichen Gegebenheiten als vertretbare Massnahme erscheinen (Michel, a.a.O., 299 ff.). Als zulässige Kündigungsgründe werden etwa unzureichende Leistungen, unbefriedigendes Verhalten, erhebliche Störung der Arbeitsgemeinschaft sowie betriebliche Gründe wie Aufhebung der Stelle genannt. Einmalige geringfügige Beanstandungen genügen nicht; vielmehr werden ein sachlicher Grund von einem gewissen Gewicht oder wiederholte oder andauernde Schlecht- oder Nichterfüllung von Aufgaben verlangt. Die ordentliche Kündigung setzt aber kein

Verschulden des Betroffenen voraus (Michel, a.a.O., 300). Zusammenfassend ist demnach festzustellen, dass sich aus der Grundrechtsbindung des Staates ein wesentlicher Teil des Kündigungsschutzes ergibt. Auf jeden Fall als unsachlich gelten Kündigungen, welche im Sinne des Obligationenrechts missbräuchlich wären. Der öffentlich-rechtliche Kündigungsschutz beschränkt sich aber nicht auf diese Missbrauchstatbestände, sondern geht weiter (Michel, a.a.O., 299). Zuzufolge ausdrücklicher gesetzlicher Verankerung (Art. 48 Abs. 4 und Art. 53 Abs. 1 StVG) wird aber ein Dienstverhältnis auch dann endgültig aufgelöst, wenn die Kündigung rechtswidrig erfolgte (Michel, a.a.O., 314; Poledna, Annäherungen ans Obligationenrecht, a.a.O., 230 ff.). Diese Auffassung hat sinngemäss im angefochtenen Entscheid auch der Regierungsrat vertreten. c) Gemäss der im Verwaltungsrecht geltenden Untersuchungsmaxime hat die Behörde den rechtserheblichen Sachverhalt abzuklären (Art. 5 Abs. 1 der Verordnung über das Verwaltungs- und Verwaltungsbeschwerdeverfahren am 29. Januar 1998 [VwVV, LB XXV, 22]); es liegt deshalb am Gemeinwesen nachzuweisen, dass Gründe für eine ordentliche Kündigung vorlagen. Unzureichend bewiesene Kündigungsgründe bedeuten eine grundlose und folglich ungerechtfertigte Beendigung des Dienstverhältnisses (Michel, a.a.O., 309; a.M. ZBl 1996, 428). Abgesehen von Rechtsverletzungen, wie Überschreitung und Missbrauch des Ermessens, kann das Verwaltungsgericht aber lediglich eingreifen, wenn die Vorinstanz den rechtserheblichen Sachverhalt unrichtig oder unvollständig festgestellt hat (Art. 66 Bst. b GOG; Art. 13 Abs. 1 VGV). Auch wenn die Kündigungsvoraussetzung des sachlichen Grundes der richterlichen Überprüfung unterliegt, so hat das Verwaltungsgericht ferner dem Kanton als Arbeitgeber einen erheblichen Ermessensspielraum zu belassen. Es greift nur mit grosser Zurückhaltung in personelle Entscheidungen ein, können doch die vorgesetzten Verwaltungsstellen die relevanten Umstände, wie die Anforderungen des Arbeitsplatzes und die Fähigkeiten des Angestellten, aus eigener Erfahrung am Besten beurteilen. Andernfalls würde dem Kanton die angestrebte personalpolitische Flexibilität wieder genommen (Michel, a.a.O., 306; ZBl 1996, 426, 428 ff.).

E. 4

Zu prüfen ist somit, ob die Vorinstanz die von ihr ausgesprochene Kündigung auf sachliche Gründe stützte. Soweit die Beschwerdeführerin eine rechtsmissbräuchliche Kündigung behauptet, braucht darauf nicht weiter eingegangen zu werden, da im Falle eines Rechtsmissbrauchs ohne weiteres auch auf das Fehlen eines sachlichen Grundes für die Kündigung zu schliessen wäre. Ob eine missbräuchliche Kündigung im Sinne von Art. 48 Abs. 4 StVG und Art. 336 OR vorliegt, braucht nicht gesondert geprüft zu werden, da die Missbrauchstatbestände des OR keine selbständige Bedeutung haben, sondern nur exemplifikativen Charakter aufweisen. Jede missbräuchliche Kündigung im Sinne von Art. 336 OR wäre nämlich zugleich unsachlich, und umgekehrt bedeutet das Fehlen eines Missbrauchstatbestands im Sinne von Art. 336 OR noch nicht, dass die Kündigung auf sachlichen Gründen beruhte; die Aufzählung in Art. 336 OR wird im Übrigen ebenfalls nicht als abschliessend betrachtet (Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar 1996, N. 7 zu Art. 336 OR). Immerhin kann aber hilfsweise auf die Missbrauchstatbestände des Art. 336 OR und die dazu ergangene Praxis und Lehre abgestellt werden, um zu ermitteln, ob die Kündigung auf keinem sachlichen Grund beruhte. ... (Erw. 4a bis 5: Ausführliche Analyse und Würdigung der ausgesprochenen Kündigung)

E. 6

In einem früher durch das Verwaltungsgericht beurteilten Fall war das Vertrauensverhältnis zwischen dem Angestellten und seinem Umfeld ebenfalls gestört (VGE vom 7. Juli 1993 i.S. B.H.). Das Verwaltungsgericht führte damals aus, bei dieser Sachlage erübrige sich die abschliessende Würdigung der einzelnen Beanstandungen und Vorwürfe der beteiligten Personen, aber auch der Gendarstellung des Angestellten als Beschwerdeführer. Es ergebe sich der unabweisbare Eindruck, dass die Störung des Vertrauensverhältnisses und der fachlichen Zusammenarbeit wesentlich durch die Schwierigkeiten mitverursacht werde, die der Beschwerdeführer im Umgang bekunde. Es bestehe auch kein Anlass zur Annahme, dass sich diesbezüglich etwas ändern werde und dass der Beschwerdeführer die bestehenden Probleme so angehen und einer Lösung zuführen werde, wie dies von ihm erwartet werden könnte (a.a.O., 33 f.). Das Gleiche kann auch im vorliegenden Fall gesagt werden. Die Beschwerdeführerin bot über einen längeren Zeitraum hinweg und bei unterschiedlichen Gelegenheiten immer wieder von Neuem Anlass zu Kritik. Diese Kritik wurde nicht bloss von einer Seite vorgetragen, sondern sie stammte von Schülern, Eltern, Lehrerkolleginnen und -kollegen, und sie fand ihren Brennpunkt in den Auseinandersetzungen der Beschwerdeführerin mit dem Rektor, der Kantonsschulkommission und dem Erziehungsdirektor. Unter diesen Umständen kann nicht mehr angenommen werden, die Gründe für die entstandenen Probleme lägen ausschliesslich bei den Mitbeteiligten. Eine Weiterbeschäftigung der Beschwerdeführerin hätte daher dem öffentlichen Interesse, namentlich jenem an einer gut funktionierenden Schule, widersprochen. Die Kündigung erscheint angesichts der Leistungen und des Verhaltens der Beschwerdeführerin sowie der Gegebenheiten an der Kantonsschule als vertretbare Massnahme. Der Regierungsrat, dem die Oberaufsicht über das gesamte Schul- und Bildungswesen obliegt (Art. 72 Abs. 1 Bst. a SchG), hat dafür zu sorgen, dass auch in personeller Hinsicht Rahmenbedingungen geschaffen werden, die eine erspriessliche Arbeit an der Kantonsschule ermöglichen. Dass der Regierungsrat die aus dem Verhalten der Beschwerdeführerin entstandene verfahrenere Situation dadurch löste, dass er das Dienstverhältnis mit ihr auflöste, ist verständlich und nicht in Überschreitung oder Missbrauch des ihm zustehenden grossen Ermessensspielraumes erfolgt. Die Kündigung erfolgte auch nicht plötzlich. Vielmehr wurde sie der Beschwerdeführerin schon im Jahre 1997 durch den Erziehungsdirektor angedroht, und es wurde ihr in zahlreichen Gesprächen und Schreiben mitgeteilt, was von ihr erwartet würde. Die Kritikpunkte erscheinen von genügendem Gewicht, und sie beinhalten eine längerdauernde Schlechterfüllung der der Beschwerdeführerin obliegenden Aufgaben. Die Kündigung beruhte folglich auf sachlichen Gründen und verletzte auch keine allgemeinen Rechtsgrundsätze. Der Regierungsrat hat sein Ermessen pflichtgemäss ausgeübt. Die Kündigung kann auch im Lichte von Art. 336 Bst. a OR nicht als missbräuchlich qualifiziert werden; die anderen Missbrauchstatbestände des Art. 336 OR stünden von vornherein nicht zur Diskussion. Die mangelnde Sozialkompetenz beeinträchtigte im Sinne von Art. 336 Bst. a OR wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb (vgl. dazu Staehelin, a.a.O., N. 16 f. zu Art. 336 OR; Manfred Reh binder, Berner Kommentar 1992, N. 3 zu Art. 336 OR, 84 f.; Philippe Nordmann, Die missbräuchliche Kündigung im schweizerischen Arbeitsvertragsrecht unter besonderer Berücksichtigung des Gleichstellungsgesetzes, Basel 1998, 88, 102; Dieter M. Troxler, Der sachliche Kündigungsschutz nach Schweizer Arbeitsvertragsrecht, Zürich 1993, 77 f.). Bei dieser Sachlage ist die Beschwerde unter Kostenfolge für die unterliegende Beschwerdeführerin abzuweisen (Art. 17 Abs. 1 VGV).

de| fr | it Schlagworte kündigung gründer kanton verwaltungsgericht regierungsrat missbräuchliche kündigung gesetz

obligationenrecht kündigungsschutz grund staat behörde verhalten arbeitgeber
beschwerdeführer Mehr Deskriptoren anzeigen Normen Bund BV: Art.3 Art.5 Art.8 Art.9
Art.29a Art.35 BGG: Art.88 OR: Art.336 VGV: Art.13 Art.17 Leitentscheide BGE
120-IA-110 97-I-540 S.545 120-IA-110 S.112 VVGE 1989/90 Nr. 32 1999/00 Nr. 35
1997/98 Nr. 48

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte
Originaltext. Quellen-URL siehe oben.