

SO_GERICHTE VWBES.2025.58 vom 28. November 2025

SO Obergericht, 2025-11-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VWBES.2025.58

FR: SO_GERICHTE VWBES.2025.58 du 28 novembre 2025

IT: SO_GERICHTE VWBES.2025.58 del 28 novembre 2025

Erwägungen

E. 1

Die Beschwerde ist frist- und formgerecht erhoben worden. Sie ist zulässiges Rechtsmittel und das Verwaltungsgericht zur Beurteilung zuständig (vgl. § 29 Verwaltungsrechtspflegegesetz, § 49 Gerichtsorganisationsgesetz, GO, BGS 125.12). Der Beschwerdeführer ist durch den angefochtenen Entscheid beschwert und damit zur Beschwerdelegitimiert. Auf die Beschwerde ist einzutreten.

2.1 Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung seines rechtlichen Gehörs. Aus den Protokollen des Kirchgemeinderats vom 22. Januar 2024 und vom 25. März 2024 gehe hervor, dass die Kündigung des Beschwerdeführers bereits am 22. Januar 2024 und damit lange vor der Gewährung des rechtlichen Gehörs im August 2024 beschlossene Sache gewesen sei. Der Beschwerdeführer hätte faktisch keine Möglichkeit mehr gehabt, den Entscheid zu kippen.

2.2 Gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV, SR 101) haben die Parteien Anspruch auf rechtliches Gehör. Der Betroffene hat das Recht, sich vor Erlass eines in seine Rechtsstellung eingreifenden Entscheids zur Sache zu äussern.

2.3 Der Beschwerdeführer bezieht sich in seiner Argumentation auf zwei verschiedene Anfechtungsobjekte. Er verkennt dabei ■ wie nachfolgend aufgezeigt wird ■, dass bei öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen in der Regel vor der eigentlichen Stellenaufhebung ein personal- und finanzpolitischer Prozess vorangeht, welcher (noch) nicht direkt in die individuellen Rechte der betroffenen Angestellten eingreift. Ein solcher Prozess kann je nach Kompetenzaufteilung unter den zuständigen Organen einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft mehrstufig erfolgen. Es liegt denn auch in der Natur der Sache, dass dabei die Aufhebung von ganzen Funktionsbereichen oder einzelner Stellen in den zuständigen Organen vor der Auslösung des konkreten Trennungsverfahrens thematisiert wird. Es ist somit zwischen dem Beschluss der Kirchgemeindeversammlung vom 23. Juli 2024 und der Feststellungsverfügung vom 8. August 2024 zu unterscheiden. Angefochten ist vorliegend nur die Feststellungsverfügung vom 8. August 2024 mit welcher der Beschluss der Kirchgemeindeversammlung umgesetzt und das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers infolge Aufhebung seiner Stelle durch die Kirchgemeindeversammlung per 8. Februar 2025 beendet wurde.

2.4 Am 22. Januar 2024 bzw. am 25. März 2024 wurde vom Kirchgemeinderat der Beschluss gefasst, der zuständigen Kirchgemeindeversammlung zu beantragen, die Pfarrstelle [...] aufzuheben. Es wurde festgehalten, dass dies die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer bedeuten würde. Die Begriffe der Aufhebung der Stelle und der Kündigung wurden im Protokoll vom 22. Januar 2024 noch undifferenziert verwendet, woran vorliegend jedoch keine Rechtsfolgen geknüpft werden

können. Der Entscheid des Kirchgemeinderats, die Aufhebung der Stelle zu beantragen und auch der Antrag selbst, greifen nicht in die Rechtstellung des Beschwerdeführers ein. Es bestand somit keine Notwendigkeit, ihn diesbezüglich anzuhören.

2.5 Mit Kirchgemeindebeschluss vom 23. Juli 2024 wurde die Stelle des Beschwerdeführers aufgehoben. Aus dem Protokoll der Kirchgemeindeversammlung vom 23. Juli 2024 geht hervor, dass sich der Beschwerdeführer an der Versammlung zu Traktandum 3, Stellenplan, vor der Abstimmung der Kirchgemeindeversammlung geäußert hat. Dieser Beschluss wurde nicht angefochten und ist in Rechtskraft erwachsen.

2.6 Angefochten ist vorliegend nur die Feststellungsverfügung vom 8. August 2024. Eine allfällige Verletzung des rechtlichen Gehörs ist daher nur in Bezug auf diese Verfügung zu prüfen. Vor Erlass dieser Verfügung wurde dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 24. Juli 2024 mitgeteilt, dass seine Stelle von der Kirchgemeindeversammlung aufgehoben worden sei und ihm wurde bis zum 5. August 2024 die Möglichkeit zur Stellungnahme gegeben. Die angefochtene Verfügung, welche das Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Beschwerdegegnerin beendete und somit in die Rechtstellung des Beschwerdeführers eingriff, erging erst nach dem Eingang der Stellungnahme des Beschwerdeführers. Er konnte sich somit vor Erlass eines in seine Rechtsstellung eingreifenden Entscheids zu der Sache äussern. Sein rechtliches Gehör wurde nicht verletzt und die Beschwerde erweist sich in diesem Punkt als unbegründet.

E. 2

Ab dem 22. Januar 2024 besprach der Kirchgemeinderat in mehreren Sitzungen die Aufhebung der Pfarrstelle in [...] – die Stelle von A.____.

E. 2.1

Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung seines rechtlichen Gehörs. Aus den Protokollen des Kirchgemeinderats vom 22. Januar 2024 und vom 25. März 2024 gehe hervor, dass die Kündigung des Beschwerdeführers bereits am 22. Januar 2024 und damit lange vor der Gewährung des rechtlichen Gehörs im August 2024 beschlossene Sache gewesen sei. Der Beschwerdeführer hätte faktisch keine Möglichkeit mehr gehabt, den Entscheid zu kippen.

E. 2.2

Gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV, SR 101) haben die Parteien Anspruch auf rechtliches Gehör. Der Betroffene hat das Recht, sich vor Erlass eines in seine Rechtsstellung eingreifenden Entscheids zur Sache zu äussern.

E. 2.3

Der Beschwerdeführer bezieht sich in seiner Argumentation auf zwei verschiedene Anfechtungsobjekte. Er verkennt dabei – wie nachfolgend aufgezeigt wird –, dass bei öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen in der Regel vor der eigentlichen Stellenaufhebung ein personal- und finanzpolitischer Prozess vorangeht, welcher (noch) nicht direkt in die individuellen Rechte der betroffenen Angestellten eingreift. Ein solcher Prozess kann je nach Kompetenzaufteilung unter den zuständigen Organen einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft mehrstufig erfolgen. Es liegt denn auch in der Natur der Sache, dass dabei die Aufhebung von ganzen Funktionsbereichen oder einzelner Stellen in den zuständigen Organen vor der Auslösung des konkreten Trennungsverfahrens thematisiert wird. Es ist somit zwischen dem Beschluss der Kirchgemeindeversammlung vom 23. Juli 2024 und der Feststellungsverfügung vom 8. August 2024 zu unterscheiden.

Angefochten ist vorliegend nur die Feststellungsverfügung vom 8. August 2024 mit welcher der Beschluss der Kirchgemeindeversammlung umgesetzt und das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers infolge Aufhebung seiner Stelle durch die Kirchgemeindeversammlung per 8. Februar 2025 beendet wurde.

E. 2.4

Am 22. Januar 2024 bzw. am 25. März 2024 wurde vom Kirchgemeinderat der Beschluss gefasst, der zuständigen Kirchgemeindeversammlung zu beantragen, die Pfarrstelle [...] aufzuheben. Es wurde festgehalten, dass dies die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer bedeuten würde. Die Begriffe der Aufhebung der Stelle und der Kündigung wurden im Protokoll vom 22. Januar 2024 noch undifferenziert verwendet, woran vorliegend jedoch keine Rechtsfolgen geknüpft werden können. Der Entscheid des Kirchgemeinderats, die Aufhebung der Stelle zu beantragen und auch der Antrag selbst, greifen nicht in die Rechtstellung des Beschwerdeführers ein. Es bestand somit keine Notwendigkeit, ihn diesbezüglich anzuhören.

E. 2.5

Mit Kirchgemeindebeschluss vom 23. Juli 2024 wurde die Stelle des Beschwerdeführers aufgehoben. Aus dem Protokoll der Kirchgemeindeversammlung vom 23. Juli 2024 geht hervor, dass sich der Beschwerdeführer an der Versammlung zu Traktandum 3, Stellenplan, vor der Abstimmung der Kirchgemeindeversammlung geäußert hat. Dieser Beschluss wurde nicht angefochten und ist in Rechtskraft erwachsen.

E. 2.6

Angefochten ist vorliegend nur die Feststellungsverfügung vom 8. August 2024. Eine allfällige Verletzung des rechtlichen Gehörs ist daher nur in Bezug auf diese Verfügung zu prüfen. Vor Erlass dieser Verfügung wurde dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 24. Juli 2024 mitgeteilt, dass seine Stelle von der Kirchgemeindeversammlung aufgehoben worden sei und ihm wurde bis zum 5. August 2024 die Möglichkeit zur Stellungnahme gegeben. Die angefochtene Verfügung, welche das Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Beschwerdegegnerin beendete und somit in die Rechtstellung des Beschwerdeführers eingriff, erging erst nach dem Eingang der Stellungnahme des Beschwerdeführers. Er konnte sich somit vor Erlass eines in seine Rechtsstellung eingreifenden Entscheids zu der Sache äussern. Sein rechtliches Gehör wurde nicht verletzt und die Beschwerde erweist sich in diesem Punkt als unbegründet. 3. Zwischen den Parteien ist strittig, ob eine Aufhebung der Stelle ein eigenständiger Grund für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses darstellt oder ob es sich dabei um einen wichtigen Grund für eine ordentliche Kündigung handelt. Die Regelungen in der Dienst- und Gehaltsordnung der reformierten Kirchgemeinde B.____ (nachfolgend DGO) sind nicht eindeutig. Es kann diesbezüglich auf die Ausführungen der Vorinstanz verwiesen werden. Wie aus den nachfolgenden Erwägungen erhellt, kann die Frage aber offenbleiben, da die Beschwerde nach beiden Betrachtungsweisen abzuweisen ist.

E. 3

Zwischen den Parteien ist strittig, ob eine Aufhebung der Stelle ein eigenständiger Grund für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses darstellt oder ob es sich dabei um einen wichtigen Grund für eine ordentliche Kündigung handelt. Die Regelungen in der Dienst- und Gehaltsordnung der reformierten Kirchgemeinde B.____ (nachfolgend DGO) sind nicht eindeutig. Es kann diesbezüglich auf die Ausführungen der Vorinstanz verwiesen werden.

Wie aus den nachfolgenden Erwägungen erhellt, kann die Frage aber offenbleiben, da die Beschwerde nach beiden Betrachtungsweisen abzuweisen ist.

4.1 Der Beschwerdeführer vertritt die Ansicht, dass es sich vorliegend um eine Kündigung handelt und er rügt diese als missbräuchlich. Die Beschwerdegegnerin habe nicht geprüft, ob ihm ein anderer Arbeitsbereich hätte zugewiesen werden können. Damit liege kein wichtiger Grund für die Kündigung vor. Er beantragt seine Weiterbeschäftigung, eventualiter die Zusprache einer Entschädigung in der Höhe eines Jahreslohns.

4.2 Gemäss § 13 Ziff. 3.3.3 Abs. 2 DGO kann die Beschwerdegegnerin ein Arbeitsverhältnis kündigen, wenn wesentliche Gründe diesen Schritt rechtfertigen. Wesentliche Gründe liegen vor, wenn die Arbeitsstelle aufgehoben wird und die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs nicht möglich ist (lit. a). Jede Kündigung der Arbeitgeberin ohne wichtigen Grund ist missbräuchlich (§ 13 Ziff. 3.3.6 Abs. 1 DGO). Wenn die zuständige Beschwerdebehörde die Auflösung des Anstellungsverhältnisses als missbräuchlich beurteilt hat und eine Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz oder an einem anderen möglichst gleichwertigen Arbeitsplatz nicht möglich ist, hat der Angestellte Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens sechs Monatslöhnen und höchstens einem Jahreslohn (§ 13 Ziff. 3.3.13 Abs. 1 DGO).

4.3 Soweit der Beschwerdeführer argumentiert, dass der Begriff Aufhebung der Stelle im Wesentlichen die Kündigung aus wirtschaftlichen und betrieblichen Gründen umfasse, ist ihm nicht zu folgen. Wie schon bezüglich des rechtlichen Gehörs unterscheidet der Beschwerdeführer auch hier nicht zwischen der Aufhebung der Stelle durch die Kirchgemeindeversammlung (Beschluss vom 23. Juli 2024) und der Feststellungsverfügung vom 8. August 2024, mit welcher sein Arbeitsverhältnis beendet wurde. Die Aufhebung der Stelle und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Stelleninhabers aufgrund der Aufhebung der Stelle und der nicht möglichen Weiterbeschäftigung sind zwei verschiedene Verfügungen.

Ob es aus wirtschaftlichen Gründen angezeigt war, die Stelle des Beschwerdeführers aufzuheben und welche Folgen das allfällige Fehlen solcher Gründe hätte, ist nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens. Diese Vorbringen betreffen den Beschluss der Kirchgemeindeversammlung vom 23. Juli 2024, welcher unangefochten in Rechtskraft erwachsen ist. Auf sie ist daher nicht weiter einzugehen. Vorliegend zu prüfen ist lediglich der Umstand, ob die Möglichkeit der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs an den Beschwerdeführer nach der Aufhebung seiner Stelle mit Verfügung vom 8. August 2024 geprüft und zu Recht verneint wurde.

4.4 Die Beschwerdegegnerin hält fest, dass eine Weiterbeschäftigung bzw. die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs an den Beschwerdeführer nicht möglich gewesen sei, weil die nach Aufhebung der Stelle des Beschwerdeführers noch verbleibenden Stellenprozente als Pfarrer bereits an zwei andere Personen vergeben gewesen seien. Es sei daher sachlogisch, dass keine andere Pfarrstelle und damit kein anderer gleichwertiger Arbeitsbereich habe angeboten werden können. Die Beschwerdegegnerin hat damit die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung geprüft und diese verneint. Die Argumentation ist nachvollziehbar. Der Beschwerdeführer führt nicht aus, wie die Beschwerdeführerin darüber hinaus nach einem anderen Aufgabenbereich hätte suchen sollen oder auf welchen anderen Aufgabenbereich sie bei dieser Suche hätte stossen sollen. Ein solcher Aufgabenbereich ist denn auch nicht ersichtlich. So entstand die vom Beschwerdeführer

erwähnte Vakanz bei der Beschwerdeführerin (Pfarrstelle 50-60%) erst aufgrund der Kündigung eines der beiden anderen angestellten Pfarrer im Oktober 2024. Sie bestand somit im Zeitpunkt der angefochtenen Verfügung noch nicht. Weshalb sich der Beschwerdeführer nicht auf diese Stelle bewarb, wird nicht ausgeführt. Die Feststellung der Vorinstanz, dass die Zuweisung eines anderen Aufgabenbereichs an den Beschwerdeführer nach Aufhebung seiner Stelle nicht möglich war, ist demnach nicht zu beanstanden. Die Voraussetzungen für das Vorliegen von wichtigen Gründen gemäss § 13 Ziff. 3.3.3 Abs. 2 DGO sind erfüllt und die Beschwerde erweist sich in diesem Punkt als unbegründet.

5.1 Weiter ist zu prüfen, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Verhältnismässigkeitsprinzip vereinbar ist. Der Beschwerdeführer bemängelt, dass die Vorinstanz keine Interessenabwägung vorgenommen habe, was aber aufgrund des Alters des Beschwerdeführers hätte geschehen müssen. Die Interessen des Beschwerdeführers seien vollständig ausgeblendet worden. So würden ihn die Folgen der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses, gemessen am öffentlichen Interesse des haushälterischen Umgangs mit den Finanzmitteln, unverhältnismässig schwer treffen und seien ihm nicht zumutbar. Er werde dieses Jahr 63 Jahre alt und es sei nicht davon auszugehen, dass ihn eine andere Gemeinde für knapp zwei Jahre noch anstelle. Als Pfarrer sei er in einem sehr eingeschränkten Arbeitsmarkt und auch eine Anstellung als Verweser (zeitlich beschränkte Vertretung) sei unwahrscheinlich, da hier Pensionierte bevorzugt würden. Es sei davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer bis zu seiner Pensionierung arbeitslos bleibe und deshalb massive Einbussen in der Pensionskasse hinnehmen müsse.

5.2 Gemäss Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft muss alles staatliche Handeln verhältnismässig sein. Der Grundsatz der Verhältnismässigkeit fordert, dass Verwaltungsmassnahmen zur Verwirklichung des im öffentlichen Interesse liegenden Ziels geeignet und erforderlich sind. Zudem muss der angestrebte Zweck in einem vernünftigen Verhältnis zu den Wirkungen der Massnahme stehen und damit für den Betroffenen zumutbar sein (vgl. Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, Zürich/St. Gallen 2020, § 8, S. 121 ff. mit Verweis auf BGE 145 II 70 E. 3.5). Adressaten des Verhältnismässigkeitsprinzips sind grundsätzlich alle Träger öffentlicher Aufgaben, folglich auch die Vorinstanz (Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., § 8, S. 121).

5.3 Dem Protokoll der Kirchgemeindeversammlung kann entnommen werden, dass bei Aufhebung der Stelle des Beschwerdeführers davon ausgegangen wurde, dass der Arbeitsmarkt für Pfarrpersonen ausgetrocknet sei und der Beschwerdeführer daher schnell wieder eine neue Anstellung finden würde. Ein Besuch des Stellenportals reformiert.jobs für Arbeiten im kirchlichen Bereich bestätigt dies. Schliesslich hat der Beschwerdeführer gemäss der Webseite der reformierten Kirchgemeinde [...] denn auch bereits eine neue Stelle als Pfarrer gefunden. Vor diesem Hintergrund fallen die vom Beschwerdeführer vorgebrachten finanziellen Interessen an einer Weiterbeschäftigung nicht derart ins Gewicht, dass sie die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses aufgrund der finanziellen und organisatorischen Interessen der Beschwerdegegnerin unzumutbar erscheinen liessen.

6.1 Der Beschwerdeführer macht sodann eine Fürsorgepflichtverletzung geltend. Aufgrund des fortgeschrittenen Alters des Beschwerdeführers bestehe eine erhöhte arbeitgeberische Fürsorgepflicht und das Gebot der schonenden Rechtsausübung sei zu beachten. Die Beschwerdegegnerin hätte auch unter diesem Aspekt nach Lösungen (Zielvereinbarung, Weiterbildung oder Anpassung des Aufgabenbereichs) suchen müssen, um eine Kündigung

zu vermeiden. Indem die Vorinstanz das Bestehen der Fürsorgepflicht verneint habe und die diesbezüglichen Rügen des Beschwerdeführers nicht geprüft habe, habe sie eine Rechtsverletzung begangen und das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers verletzt.

6.2 Die bundesgerichtliche Rechtsprechung, auf die sich der Beschwerdeführer stützt, gilt grundsätzlich für zivilrechtliche Arbeitsverhältnisse. Hiernach ist der Arbeitgeber gemäss Art. 328 des Obligationenrechts (OR, SR 220) verpflichtet, die Persönlichkeitsgüter des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen. Er hat sich jedes durch den Arbeitsvertrag nicht gerechtfertigten Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte zu enthalten und diese auch gegen Eingriffe von Vorgesetzten, Mitarbeitern oder Dritten zu schützen. Diese Fürsorgepflichten bildeten das Korrelat der Treuepflicht des Arbeitnehmers (vgl. BGE 132 III 115 E. 2.2 S. 117). Dabei spielt das fortgeschrittene Alter eines Arbeitnehmers mit langer Dienstzeit eine massgebliche Rolle. Für diese Arbeitnehmerkategorie gilt eine erhöhte arbeitgeberische Fürsorgepflicht. Daraus ist zu schliessen, dass bei älteren Arbeitnehmern der Art und Weise der Kündigung besondere Beachtung zu schenken ist. Sie haben namentlich Anspruch darauf, rechtzeitig über die beabsichtigte Kündigung informiert und angehört zu werden und der Arbeitgeber ist verpflichtet, nach Lösungen zu suchen, welche eine Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses ermöglichen. Ein absoluter Kündigungsschutz für diese Kategorie von Arbeitnehmenden besteht indes dennoch nicht, würde ein solcher doch das Prinzip der Kündigungsfreiheit grundsätzlich in Frage stellen. Höchststrichterlich ist denn auch schon eingeräumt worden, dass sich eine Kündigung unter Umständen, selbst kurz vor der Pensionierung, als unumgänglich erweisen kann. Diesfalls wird aber ein in erhöhtem Masse schonendes Vorgehen verlangt (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_384/2014 vom 12. November 2014 E. 4.2.2).

In einem neueren Urteil hielt das Bundesgericht mit Bezug auf das Urteil 4A_384/2014 fest, es dürfe keine isolierte Betrachtung nur des Alters des Arbeitnehmers stattfinden, sondern es sei auf die gesamten Umstände des Einzelfalls abzustellen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_44/2021 vom 2. Juni 2021 E. 4.3.3). Die Verneinung der Missbräuchlichkeit einer Entlassung setze im Übrigen insbesondere auch nicht voraus, dass die Arbeitgeberin alle Pflichten erfüllt und sich in jeder Hinsicht tadellos verhalten habe. Relevant sei einzig, ob die Kündigung gegen die Regeln von Treu und Glauben verstossen habe (vgl. a.a.O. E. 4.3.4).

6.3 Voraussetzung für die Anwendbarkeit dieser bundesgerichtlichen Rechtsprechung im Zivilrecht ist neben dem fortgeschrittenen Alter auch die lange Dienstzeit. Der Beschwerdeführer behauptet zu Recht nicht, eine solche vorzuweisen, war er doch im Zeitpunkt der Stellenaufhebung noch nicht einmal vier Jahre bei der Beschwerdegegnerin angestellt. Eine isolierte Betrachtung des Alters darf nicht stattfinden. Der Beschwerdeführer könnte sich somit bereits aus diesem Grund nicht auf die erhöhte Fürsorgepflicht berufen, auch wenn diese Rechtsprechung auf sein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis angewandt würde.

Zudem legt der Beschwerdeführer nicht dar, inwiefern eine Zielvereinbarung, eine Weiterbildung oder eine Anpassung des Aufgabenbereichs das Problem mit den fehlenden Stellenprozenten im angestammten Bereich des Beschwerdeführers gelöst hätten (vgl. oben E. 4.4). Es ist nicht ersichtlich, wie die Beschwerdegegnerin schonender hätte vorgehen können. Die Beschwerde ist daher auch in diesem Punkt unbegründet.

Der Antrag wurde an der ausserordentlichen Kirchgemeindeversammlung vom 23. Juli 2024 angenommen.

E. 4.1

Der Beschwerdeführer vertritt die Ansicht, dass es sich vorliegend um eine Kündigung handelt und er rügt diese als missbräuchlich. Die Beschwerdegegnerin habe nicht geprüft, ob ihm ein anderer Arbeitsbereich hätte zugewiesen werden können. Damit liege kein wichtiger Grund für die Kündigung vor. Er beantragt seine Weiterbeschäftigung, eventualiter die Zusprache einer Entschädigung in der Höhe eines Jahreslohns.

E. 4.2

Gemäss § 13 Ziff. 3.3.3 Abs. 2 DGO kann die Beschwerdegegnerin ein Arbeitsverhältnis kündigen, wenn wesentliche Gründe diesen Schritt rechtfertigen. Wesentliche Gründe liegen vor, wenn die Arbeitsstelle aufgehoben wird und die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs nicht möglich ist (lit. a). Jede Kündigung der Arbeitgeberin ohne wichtigen Grund ist missbräuchlich (§ 13 Ziff. 3.3.6 Abs. 1 DGO). Wenn die zuständige Beschwerdebehörde die Auflösung des Anstellungsverhältnisses als missbräuchlich beurteilt hat und eine Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz oder an einem anderen möglichst gleichwertigen Arbeitsplatz nicht möglich ist, hat der Angestellte Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens sechs Monatslöhnen und höchstens einem Jahreslohn (§ 13 Ziff. 3.3.13 Abs. 1 DGO).

E. 4.3

Soweit der Beschwerdeführer argumentiert, dass der Begriff Aufhebung der Stelle im Wesentlichen die Kündigung aus wirtschaftlichen und betrieblichen Gründen umfasse, ist ihm nicht zu folgen. Wie schon bezüglich des rechtlichen Gehörs unterscheidet der Beschwerdeführer auch hier nicht zwischen der Aufhebung der Stelle durch die Kirchgemeindeversammlung (Beschluss vom 23. Juli 2024) und der Feststellungsverfügung vom 8. August 2024, mit welcher sein Arbeitsverhältnis beendet wurde. Die Aufhebung der Stelle und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Stelleninhabers aufgrund der Aufhebung der Stelle und der nicht möglichen Weiterbeschäftigung sind zwei verschiedene Verfügungen. Ob es aus wirtschaftlichen Gründen angezeigt war, die Stelle des Beschwerdeführers aufzuheben und welche Folgen das allfällige Fehlen solcher Gründe hätte, ist nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens. Diese Vorbringen betreffen den Beschluss der Kirchgemeindeversammlung vom 23. Juli 2024, welcher unanfechtbar in Rechtskraft erwachsen ist. Auf sie ist daher nicht weiter einzugehen. Vorliegend zu prüfen ist lediglich der Umstand, ob die Möglichkeit der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs an den Beschwerdeführer nach der Aufhebung seiner Stelle mit Verfügung vom 8. August 2024 geprüft und zu Recht verneint wurde.

E. 4.4

Die Beschwerdegegnerin hält fest, dass eine Weiterbeschäftigung bzw. die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs an den Beschwerdeführer nicht möglich gewesen sei, weil die nach Aufhebung der Stelle des Beschwerdeführers noch verbleibenden Stellenprozentage als Pfarrer bereits an zwei andere Personen vergeben gewesen seien. Es sei daher sachlogisch, dass keine andere Pfarrstelle und damit kein anderer gleichwertiger Arbeitsbereich habe angeboten werden können. Die Beschwerdegegnerin hat damit die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung geprüft und diese verneint. Die Argumentation ist nachvollziehbar. Der Beschwerdeführer führt nicht aus, wie die Beschwerdegegnerin darüber hinaus nach

einem anderen Aufgabenbereich hätte suchen sollen oder auf welchen anderen Aufgabenbereich sie bei dieser Suche hätte stossen sollen. Ein solcher Aufgabenbereich ist denn auch nicht ersichtlich. So entstand die vom Beschwerdeführer erwähnte Vakanz bei der Beschwerdeführerin (Pfarrstelle 50-60%) erst aufgrund der Kündigung eines der beiden anderen angestellten Pfarrer im Oktober 2024. Sie bestand somit im Zeitpunkt der angefochtenen Verfügung noch nicht. Weshalb sich der Beschwerdeführer nicht auf diese Stelle bewarb, wird nicht ausgeführt. Die Feststellung der Vorinstanz, dass die Zuweisung eines anderen Aufgabenbereichs an den Beschwerdeführer nach Aufhebung seiner Stelle nicht möglich war, ist demnach nicht zu beanstanden. Die Voraussetzungen für das Vorliegen von wichtigen Gründen gemäss § 13 Ziff. 3.3.3 Abs. 2 DGO sind erfüllt und die Beschwerde erweist sich in diesem Punkt als unbegründet.

E. 5

Mit Einschreiben vom 24. Juli 2024 wurde A.____ von der Kirchgemeinde über den Beschluss informiert und ihm wurde nach Ablauf der Beschwerdefrist gegen den Beschluss eine Feststellungsverfügung in Aussicht gestellt, mit welcher seine Stelle aufgehoben würde. Ihm wurde eine Frist zur Stellungnahme bis zum 5. August 2024 angesetzt.

E. 5.1

Weiter ist zu prüfen, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Verhältnismässigkeitsprinzip vereinbar ist. Der Beschwerdeführer bemängelt, dass die Vorinstanz keine Interessenabwägung vorgenommen habe, was aber aufgrund des Alters des Beschwerdeführers hätte geschehen müssen. Die Interessen des Beschwerdeführers seien vollständig ausgeblendet worden. So würden ihn die Folgen der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses, gemessen am öffentlichen Interesse des haushälterischen Umgangs mit den Finanzmitteln, unverhältnismässig schwer treffen und seien ihm nicht zumutbar. Er werde dieses Jahr 63 Jahre alt und es sei nicht davon auszugehen, dass ihn eine andere Gemeinde für knapp zwei Jahre noch anstelle. Als Pfarrer sei er in einem sehr eingeschränkten Arbeitsmarkt und auch eine Anstellung als Verweser (zeitlich beschränkte Vertretung) sei unwahrscheinlich, da hier Pensionierte bevorzugt würden. Es sei davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer bis zu seiner Pensionierung arbeitslos bleibe und deshalb massive Einbussen in der Pensionskasse hinnehmen müsse.

E. 5.2

Gemäss Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft muss alles staatliche Handeln verhältnismässig sein. Der Grundsatz der Verhältnismässigkeit fordert, dass Verwaltungsmassnahmen zur Verwirklichung des im öffentlichen Interesse liegenden Ziels geeignet und erforderlich sind. Zudem muss der angestrebte Zweck in einem vernünftigen Verhältnis zu den Wirkungen der Massnahme stehen und damit für den Betroffenen zumutbar sein (vgl. Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, Zürich/St. Gallen 2020, § 8, S. 121 ff. mit Verweis auf BGE 145 II 70 E. 3.5). Adressaten des Verhältnismässigkeitsprinzips sind grundsätzlich alle Träger öffentlicher Aufgaben, folglich auch die Vorinstanz (Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., § 8, S. 121).

E. 5.3

Dem Protokoll der Kirchgemeindeversammlung kann entnommen werden, dass bei Aufhebung der Stelle des Beschwerdeführers davon ausgegangen wurde, dass der Arbeitsmarkt für Pfarrpersonen ausgetrocknet sei und der Beschwerdeführer daher schnell

wieder eine neue Anstellung finden würde. Ein Besuch des Stellenportals reformiert.jobs für Arbeiten im kirchlichen Bereich bestätigt dies. Schliesslich hat der Beschwerdeführer gemäss der Webseite der reformierten Kirchgemeinde [...] denn auch bereits eine neue Stelle als Pfarrer gefunden. Vor diesem Hintergrund fallen die vom Beschwerdeführer vorgebrachten finanziellen Interessen an einer Weiterbeschäftigung nicht derart ins Gewicht, dass sie die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses aufgrund der finanziellen und organisatorischen Interessen der Beschwerdegegnerin unzumutbar erscheinen liessen.

E. 6

Mit Einschreiben vom 1. August 2024 nahm A.____ Stellung.

E. 6.1

Der Beschwerdeführer macht sodann eine Fürsorgepflichtverletzung geltend. Aufgrund des fortgeschrittenen Alters des Beschwerdeführers bestehe eine erhöhte arbeitgeberische Fürsorgepflicht und das Gebot der schonenden Rechtsausübung sei zu beachten. Die Beschwerdegegnerin hätte auch unter diesem Aspekt nach Lösungen (Zielvereinbarung, Weiterbildung oder Anpassung des Aufgabenbereichs) suchen müssen, um eine Kündigung zu vermeiden. Indem die Vorinstanz das Bestehen der Fürsorgepflicht verneint habe und die diesbezüglichen Rügen des Beschwerdeführers nicht geprüft habe, habe sie eine Rechtsverletzung begangen und das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers verletzt.

E. 6.2

Die bundesgerichtliche Rechtsprechung, auf die sich der Beschwerdeführer stützt, gilt grundsätzlich für zivilrechtliche Arbeitsverhältnisse. Hiernach ist der Arbeitgeber gemäss Art. 328 des Obligationenrechts (OR, SR 220) verpflichtet, die Persönlichkeitsgüter des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen. Er hat sich jedes durch den Arbeitsvertrag nicht gerechtfertigten Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte zu enthalten und diese auch gegen Eingriffe von Vorgesetzten, Mitarbeitern oder Dritten zu schützen. Diese Fürsorgepflichten bildeten das Korrelat der Treuepflicht des Arbeitnehmers (vgl. BGE 132 III 115 E. 2.2 S. 117). Dabei spielt das fortgeschrittene Alter eines Arbeitnehmers mit langer Dienstzeit eine massgebliche Rolle. Für diese Arbeitnehmerkategorie gilt eine erhöhte arbeitgeberische Fürsorgepflicht. Daraus ist zu schliessen, dass bei älteren Arbeitnehmern der Art und Weise der Kündigung besondere Beachtung zu schenken ist. Sie haben namentlich Anspruch darauf, rechtzeitig über die beabsichtigte Kündigung informiert und angehört zu werden und der Arbeitgeber ist verpflichtet, nach Lösungen zu suchen, welche eine Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses ermöglichen. Ein absoluter Kündigungsschutz für diese Kategorie von Arbeitnehmenden besteht indes dennoch nicht, würde ein solcher doch das Prinzip der Kündigungsfreiheit grundsätzlich in Frage stellen. Höchststrichterlich ist denn auch schon eingeräumt worden, dass sich eine Kündigung unter Umständen, selbst kurz vor der Pensionierung, als unumgänglich erweisen kann. Diesfalls wird aber ein in erhöhtem Masse schonendes Vorgehen verlangt (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_384/2014 vom 12. November 2014 E. 4.2.2). In einem neueren Urteil hielt das Bundesgericht mit Bezug auf das Urteil 4A_384/2014 fest, es dürfe keine isolierte Betrachtung nur des Alters des Arbeitnehmers stattfinden, sondern es sei auf die gesamten Umstände des Einzelfalls abzustellen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_44/2021 vom 2. Juni 2021 E. 4.3.3). Die Verneinung der Missbräuchlichkeit einer Entlassung setze im Übrigen insbesondere auch nicht voraus, dass die Arbeitgeberin alle Pflichten erfüllt und sich in jeder Hinsicht tadellos verhalten habe. Relevant sei einzig, ob die Kündigung gegen

die Regeln von Treu und Glauben verstossen habe (vgl. a.a.O. E. 4.3.4).

E. 6.3

Voraussetzung für die Anwendbarkeit dieser bundesgerichtlichen Rechtsprechung im Zivilrecht ist neben dem fortgeschrittenen Alter auch die lange Dienstzeit. Der Beschwerdeführer behauptet zu Recht nicht, eine solche vorzuweisen, war er doch im Zeitpunkt der Stellenaufhebung noch nicht einmal vier Jahre bei der Beschwerdegegnerin angestellt. Eine isolierte Betrachtung des Alters darf nicht stattfinden. Der Beschwerdeführer könnte sich somit bereits aus diesem Grund nicht auf die erhöhte Fürsorgepflicht berufen, auch wenn diese Rechtsprechung auf sein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis angewandt würde. Zudem legt der Beschwerdeführer nicht dar, inwiefern eine Zielvereinbarung, eine Weiterbildung oder eine Anpassung des Aufgabenbereichs das Problem mit den fehlenden Stellenprozenten im angestammten Bereich des Beschwerdeführers gelöst hätten (vgl. oben E. 4.4). Es ist nicht ersichtlich, wie die Beschwerdegegnerin schonender hätte vorgehen können. Die Beschwerde ist daher auch in diesem Punkt unbegründet. 7. Insgesamt kann festgehalten werden, dass weder aufgrund der Motive noch aufgrund der Art und Weise, wie die Kündigung ausgesprochen wurde, eine Missbräuchlichkeit vorliegt. Der Beschwerdeführer hat weder Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung noch auf eine Entschädigung. Der Entscheid der Vorinstanz ist diesbezüglich nicht zu beanstanden. Dass die Vorinstanz zu einem anderen Schluss kam als der Beschwerdeführer, verletzt dessen rechtliches Gehör nicht.

E. 7

Insgesamt kann festgehalten werden, dass weder aufgrund der Motive noch aufgrund der Art und Weise, wie die Kündigung ausgesprochen wurde, eine Missbräuchlichkeit vorliegt. Der Beschwerdeführer hat weder Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung noch auf eine Entschädigung. Der Entscheid der Vorinstanz ist diesbezüglich nicht zu beanstanden. Dass die Vorinstanz zu einem anderen Schluss kam als der Beschwerdeführer, verletzt dessen rechtliches Gehör nicht.

8.1 Letztlich beantragt der Beschwerdeführer die Zusprache einer Abgangsentschädigung. Dass sein Arbeitsverhältnis aufgrund der Aufhebung seiner Stelle habe beendet werden müssen, stelle keine Rechtfertigung dar, seine Interessen völlig auszublenden.

8.2 Gemäss § 13 Ziff. 3.3.14 DGO besteht grundsätzlich kein Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, wenn eine Stelle aufgehoben wird. Ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs nicht möglich, kann der Kirchgemeinderat jedoch eine Abgangsentschädigung von höchstens einem Jahreslohn zusprechen (§ 13 Ziff. 3.3.13 Abs. 2 lit. a DGO). Die Zusprache liegt daher, wie von der Vorinstanz festgehalten, im Ermessen der Beschwerdegegnerin. Die Überprüfungsbefugnis des Verwaltungsgerichts beschränkt sich auf ein Überschreiten oder Missbrauch des Ermessens (vgl. Art. 67bis Abs. 1 lit a VRG).

8.3 Wie die Interessenabwägung unter E. 5.3 gezeigt hat, wurden die Interessen des Beschwerdeführers durch die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses vorliegend nicht unverhältnismässig beeinträchtigt. Auch wurde die Beendigung weder aus missbräuchlichen Motiven noch auf missbräuchliche Art und Weise ausgesprochen. Andere Umstände (z.B. eine besondere Aufopferung, besondere Verdienste, durch die Beschwerdeführerin zu verantwortende Schicksalsschläge oder dergleichen) macht der Beschwerdeführer nicht geltend. In Anbetracht dieser Umstände kann von einem

Überschreiten oder Missbrauch des Ermessens keine Rede sein, wenn die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer keine Abgangsentschädigung zuspricht.

9.1 Die Beschwerde erweist sich insgesamt als unbegründet und ist abzuweisen. Bei diesem Ausgang hat der Beschwerdeführer die Kosten des Verfahrens vor Verwaltungsgericht zu bezahlen, die einschliesslich der Entscheidgebür auf CHF 1'000.00 festzusetzen sind.

9.2 Den am verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahren beteiligten Behörden werden in der Regel keine Verfahrenskosten auferlegt und keine Parteientschädigungen zugesprochen. Eine Ausnahme wird für kleinere und mittlere Gemeinden gemacht, die weniger als 10'000 Einwohner aufweisen und daher wohl über keinen eigenen Rechtsdienst verfügen und sich in komplexeren Angelegenheiten durch einen Rechtsanwalt vertreten lassen müssen (vgl. SOG 2010 Nr. 20; Urteil des Bundesgerichts 1C_44/2017 vom 19. Juli 2017 E. 4.3. Eine solche Ausnahme liegt vor, weshalb der Beschwerdegegnerin eine Parteientschädigung zuzusprechen ist, welche vom Beschwerdeführer zu tragen ist.

9.3 Mit Honorarnote vom 16. Mai 2025 macht der Rechtsvertreter der Beschwerdegegnerin eine Entschädigung von insgesamt CHF 3'338.00 inkl. Auslagen und MWST für das Verfahren vor Verwaltungsgericht geltend. Dieser Aufwand erscheint angemessen.

Demnach wird erkannt:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.

2. A. ___ hat die Kosten des Verfahrens vor Verwaltungsgericht von CHF 1'000.00 zu bezahlen.

3. A. ___ hat der reformierten Kirchgemeinde B. ___ eine Parteientschädigung in der Höhe von CHF 3'338.00 inkl. Auslagen und MWST auszurichten.

Rechtsmittel: Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Eröffnung des begründeten Urteils beim Bundesgericht Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden (Adresse: 1000 Lausanne 14). Die Frist wird durch rechtzeitige Aufgabe bei der Schweizerischen Post gewahrt. Die Frist ist nicht erstreckbar. Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten. Für die weiteren Voraussetzungen sind die Bestimmungen des Bundesgerichtsgesetzes massgeblich.

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Präsident

Thomann

Die Gerichtsschreiberin

Straumann

E. 8

Mit Feststellungsverfügung vom 8. August 2024 hob die reformierte Kirchgemeinde B. ___ die Pfarrstelle [...] auf und zeigte A. ___ an, dass sein Anstellungsverhältnis am 8. Februar 2025 ende.

E. 8.1

Letztlich beantragt der Beschwerdeführer die Zusprache einer Abgangsentschädigung. Dass sein Arbeitsverhältnis aufgrund der Aufhebung seiner Stelle habe beendet werden müssen,

stelle keine Rechtfertigung dar, seine Interessen völlig auszublenden.

E. 8.2

Gemäss § 13 Ziff. 3.3.14 DGO besteht grundsätzlich kein Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, wenn eine Stelle aufgehoben wird. Ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs nicht möglich, kann der Kirchgemeinderat jedoch eine Abgangsentschädigung von höchstens einem Jahreslohn zusprechen (§ 13 Ziff. 3.3.13 Abs. 2 lit. a DGO). Die Zusprache liegt daher, wie von der Vorinstanz festgehalten, im Ermessen der Beschwerdegegnerin. Die Überprüfungsbefugnis des Verwaltungsgerichts beschränkt sich auf ein Überschreiten oder Missbrauch des Ermessens (vgl. Art. 67 bis Abs. 1 lit a VRG).

E. 8.3

Wie die Interessenabwägung unter E. 5.3 gezeigt hat, wurden die Interessen des Beschwerdeführers durch die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses vorliegend nicht unverhältnismässig beeinträchtigt. Auch wurde die Beendigung weder aus missbräuchlichen Motiven noch auf missbräuchliche Art und Weise ausgesprochen. Andere Umstände (z.B. eine besondere Aufopferung, besondere Verdienste, durch die Beschwerdeführerin zu verantwortende Schicksalsschläge oder dergleichen) macht der Beschwerdeführer nicht geltend. In Anbetracht dieser Umstände kann von einem Überschreiten oder Missbrauch des Ermessens keine Rede sein, wenn die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer keine Abgangsentschädigung zuspricht.

E. 9

Gegen diese Verfügung erhob A. ___ (nachfolgend: Beschwerdeführer) am 16. August 2024 Beschwerde beim Volkswirtschaftsdepartement des Kanton Solothurn (nachfolgend: Vorinstanz).

E. 9.1

Die Beschwerde erweist sich insgesamt als unbegründet und ist abzuweisen. Bei diesem Ausgang hat der Beschwerdeführer die Kosten des Verfahrens vor Verwaltungsgericht zu bezahlen, die einschliesslich der Entscheidgebühr auf CHF 1'000.00 festzusetzen sind.

E. 9.2

Den am verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahren beteiligten Behörden werden in der Regel keine Verfahrenskosten auferlegt und keine Parteientschädigungen zugesprochen. Eine Ausnahme wird für kleinere und mittlere Gemeinden gemacht, die weniger als 10'000 Einwohner aufweisen und daher wohl über keinen eigenen Rechtsdienst verfügen und sich in komplexeren Angelegenheiten durch einen Rechtsanwalt vertreten lassen müssen (vgl. SOG 2010 Nr. 20; Urteil des Bundesgerichts 1C_44/2017 vom 19. Juli 2017 E. 4.3. Eine solche Ausnahme liegt vor, weshalb der Beschwerdegegnerin eine Parteientschädigung zuzusprechen ist, welche vom Beschwerdeführer zu tragen ist.

E. 9.3

Mit Honorarnote vom 16. Mai 2025 macht der Rechtsvertreter der Beschwerdegegnerin eine Entschädigung von insgesamt CHF 3'338.00 inkl. Auslagen und MWST für das Verfahren vor Verwaltungsgericht geltend. Dieser Aufwand erscheint angemessen.

E. 10

Mit Urteil vom 5. Februar 2025 wies die Vorinstanz die Beschwerde ab.

E. 11

Gegen dieses Urteil richtet sich die vorliegend zu beurteilende Beschwerde des Beschwerdeführers vom 17. Februar 2025.

E. 12

Mit Stellungnahme vom 26. Februar 2025 beantragte die Vorinstanz die Abweisung der Beschwerde.

E. 13

Mit Stellungnahme vom 1. April 2025 beantragte die reformierte Kirchgemeinde B.____ (nachfolgend: Beschwerdegegnerin) die Abweisung der Beschwerde.

E. 14

Mit Eingabe vom 28. April 2025 hielt der Beschwerdeführer an seinen Ausführungen fest.

E. 15

Mit Eingabe vom 8. Mai 2025 reichte der Beschwerdeführer eine Honorarnote ein.

E. 16

Mit Schreiben vom 16. Mai 2025 reichte die Beschwerdegegnerin abschliessende Bemerkungen sowie eine Honorarnote ein. II. 1. Die Beschwerde ist frist- und formgerecht erhoben worden. Sie ist zulässiges Rechtsmittel und das Verwaltungsgericht zur Beurteilung zuständig (vgl. § 29 Verwaltungsrechtspflegegesetz, § 49 Gerichtsorganisationsgesetz, GO, BGS 125.12). Der Beschwerdeführer ist durch den angefochtenen Entscheid beschwert und damit zur Beschwerde legitimiert. Auf die Beschwerde ist einzutreten.

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