

# **TG\_OBERGERICHT TVR 2010 Nr. 8 vom 14. Dezember 2007**

Tg Obergericht, 2007-12-14, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/tg\\_obergericht\\_TVR\\_2010\\_Nr.\\_8](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/tg_obergericht_TVR_2010_Nr._8)

FR: TG\_OBERGERICHT TVR 2010 Nr. 8 du 14 décembre 2007

IT: TG\_OBERGERICHT TVR 2010 Nr. 8 del 14 dicembre 2007

## **Regeste**

Höhe der Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung. Parteientschädigung im Rekursverfahren

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Der Richter hat bei der Bemessung der Strafzahlung nach einer missbräuchlichen Kündigung alle Umstände zu würdigen (E. 4).

### **E. 2**

Gemäss § 17 RLV darf eine Kündigung nicht missbräuchlich sein (Abs. 1). Nach Abs. 2 wird für eine Kündigung durch die Schulgemeinde ein sachlich zureichender Grund vorausgesetzt, wobei u.a. Mängel in der Leistung oder im Verhalten als solche Gründe gelten. Bevor eine Kündigung aufgrund von Mängeln in der Leistung oder im Verhalten ausgesprochen wird, ist ein Gespräch zu führen und in der Regel eine Frist zur positiven Veränderung anzusetzen (Abs. 3). Bei missbräuchlichen oder ohne sachlichen Grund ausgesprochenen Kündigungen gelten für die Folgen und die Verwirkung der Ansprüche die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung sinngemäss (§ 19 Abs. 1 RLV). Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten. Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht (Art. 336a Abs. 1 und 2 OR).

### **E. 3**

(...)

### **E. 4.1**

Der Richter hat bei der Bemessung der Strafzahlung alle Umstände zu würdigen. Faktoren, die dabei eine Rolle spielen, sind etwa: die Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit, der Grad der Missbräuchlichkeit des Motivs des Kündigenden bzw. die Schwere der Verfehlung des Kündigenden, ein allfälliges Mitverschulden des Gekündigten, die Dauer der Anstellung, die Enge der arbeitsvertraglichen Beziehungen, die Art des aufgelösten Arbeitsverhältnisses, der bisherige Verlauf des Arbeitsverhältnisses, das Alter des Arbeitnehmers, die besonderen Umstände der Kündigung im Einzelfall, die Verweigerung der Kündigungsbegründung, die soziale Lage des Gekündigten etc. (Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2007, S. 700 ff.).

### **E. 4.2**

Das Bundesgericht erklärte die Kündigung im vorliegenden Fall aus formellen Gründen (Verletzung des rechtlichen Gehörs) als missbräuchlich. Ob die Vorwürfe gegen den Beschwerdeführer eine Kündigung ansonsten gerechtfertigt hätten, beantwortet das Urteil nicht. Das hiesige Gericht hielt im Urteil vom 18. März 2009 hingegen fest, dass das Vertrauensverhältnis zwischen der Arbeitgeberin und dem Beschwerdeführer derart zerstört war, dass dies eine Kündigung grundsätzlich als angemessen erscheinen liess. Ein gewisses Mitverschulden an der Kündigung ist daher sicherlich nicht von der Hand zu weisen. Zudem unterrichtete der Beschwerdeführer erst seit dem 1. August 2001 in L, wodurch das Arbeitsverhältnis im Ganzen dann auch nur sechs Jahre gedauert hat. Im Gegenzug dazu ist bei der Festlegung der Höhe der Entschädigung jedoch klar zu beachten, dass der Beschwerdeführer durch sein Alter auf dem Arbeitsmarkt grössere Schwierigkeiten zu erwarten hatte. Seine Kündigung wurde im Weiteren - wie er zu Recht ausführt - auch mittels der Medien publik gemacht. Durch das Vorgehen der Arbeitgeberin wurde - wie dies im bundesgerichtlichen Urteil klar festgehalten wurde - zudem der Anspruch auf rechtliches Gehör des Beschwerdeführers verletzt. Diese Umstände hat die Vorinstanz zu ungunsten des Beschwerdeführers klar zu wenig gewichtet, was eine Rechtsverletzung darstellt. Vielmehr erscheint im vorliegenden Fall die Festlegung einer Entschädigung im Umfang von vier Monatslöhnen als korrekt und angemessen. Der Entscheid der Personalrekurskommission ist daher dahingehend abzuändern, als dass die Schulgemeinde L verpflichtet wird, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von vier Monatslöhnen zu je Fr. 7'707.10, d.h. insgesamt Fr. 30'828.40, zuzüglich 5% Zins seit dem 1. August 2007 auszurichten.

## **E. 5**

Bezüglich der Parteienentschädigung im Rekursverfahren vermag der Entscheid der Personalrekurskommission ebenfalls nicht zu überzeugen. Dem ganzen Verfahren ist eine gewisse Komplexität nicht abzusprechen, nachdem neben der eigentlichen Frage der Entschädigung auch die Verletzung der Ausstandspflicht von D zu thematisieren war. Eine Verweigerung der Parteienentschädigung damit zu begründen, dass der Beschwerdeführer selbständig ans Bundesgericht gelangt ist, vermag zudem nicht zu überzeugen. Dem Beschwerdeführer ist für die drei Rekursverfahren damit gemäss § 80 Abs. 2 Satz 2 VRG eine Parteienentschädigung zuzusprechen. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass das erste Rekursverfahren notwendig wurde, weil der Ausstand von D nicht gewahrt worden war und das Bundesgericht im Rahmen des zweiten Rekursverfahrens klar eine Verletzung des rechtlichen Gehörs bei der Kündigung festgestellt hatte. Beim dritten Rekursverfahren wurde die Beschwerde durch das hiesige Gericht teilweise geschützt. Der Beschwerdeführer beantragt eine Parteienentschädigung von mindestens Fr. 10'000.--. Wie sich dieser Betrag zusammensetzt, wird hingegen nicht weiter begründet. Das Gericht hat die Parteienentschädigung daher nach der Bedeutung und Schwierigkeit der Sache sowie dem für eine sachgerechte Vertretung notwendigen Zeitaufwand (vgl. § 3 ATVG vom 2. September 2009, gültig ab 1. Oktober 2009, und für die Zeit davor § 2 aATVG vom 14. August 1991 in analoger Anwendung) zu bemessen und festzulegen. Dabei erscheint eine Entschädigung von Fr. 6'000.-- zuzüglich 7,6% Mehrwertsteuer als angemessen. Entscheid vom 27. Oktober 2010 Auf die gegen diesen Entscheid erhobene Beschwerde ist das Bundesgericht mit Entscheid 8C\_982/2010 vom 30. Dezember 2010 nicht eingetreten. ×

JavaScript errors detected Please note, these errors can depend on your browser setup. If this problem persists, please contact our support. Contact Support Close

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