

# **TG\_OBERGERICHT TVR 2016 Nr. 11 vom 31. Oktober 2016**

Tg Obergericht, 2016-10-31, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/tg\\_obergericht\\_TVR\\_2016\\_Nr.\\_11](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/tg_obergericht_TVR_2016_Nr._11)

FR: TG\_OBERGERICHT TVR 2016 Nr. 11 du 31 octobre 2016

IT: TG\_OBERGERICHT TVR 2016 Nr. 11 del 31 ottobre 2016

## **Regeste**

Kündigung aus betrieblichen Gründen

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Der Abbau einer (ganzen) Stelle aufgrund einer zu erwartenden Reduktion der Schülerzahl stellt einen politischen Entscheid und einen sachlichen Grund für eine Kündigung dar. Bei dieser ist auch der Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu wahren. In der gegebenen Konstellation erweist sich eine lineare Pensenreduktion bei den übrigen Lehrkräften als nicht geeignet (E. 4 und 5).

### **E. 2**

Der Selektion, welchen Lehrpersonen gekündigt wird, hat die Behörde sachliche und diskriminierungsfreie Kriterien zugrunde zu legen. Die Kündigungskriterien, insbesondere das „weiche“ Kriterium der Sozialkompetenz, wurden im vorliegenden Fall rechtskonform gewichtet und das Ermessen durch die Schulbehörde nicht willkürlich ausgeübt (E. 6). D unterrichtete seit August 2002 an der Oberstufe der Sekundarschulgemeinde A (nachfolgend „SSG A“). Am 26. Februar 2015 entschied sich die SSG A aufgrund sinkender Schülerzahlen, zwei Klassenlehrperson-Stellen abzubauen. Die Lehrpersonen wurden am 16. März 2015 mündlich darüber orientiert. Am 26. März 2015 beschloss die Schulbehörde unter anderem, das Anstellungsverhältnis mit D aufzulösen. Zuvor hatte D am 23. März 2015 schriftlich zur vorgesehenen Kündigung Stellung nehmen können. Mit Verfügung vom 30. März 2015 wurde das Anstellungsverhältnis mit D per 31. Juli 2015 gekündigt. Gegen diesen Kündigungsentscheid liess D Rekurs erheben, der von der Personalrekurskommission mit Entscheid vom 22. Oktober 2015 abgewiesen wurde. Eine dagegen erhobene Beschwerde weist das Verwaltungsgericht ebenfalls ab. Aus den Erwägungen:

### **E. 3.1**

Die rechtlichen Grundlagen für die Kündigung einer Lehrkraft sind der RSV VS zu entnehmen. Gemäss § 16 Abs. 1 RSV VS können Arbeitsverhältnisse von Lehrpersonen unter Vorbehalt abweichender Regelungen unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten auf das Ende eines Semesters, das heisst auf den 31. Juli oder den 31. Januar, aufgelöst werden. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Kündigung. Die Kündigung darf gemäss § 17 Abs. 1 RSV VS nicht missbräuchlich sein. Die Kündigung durch die Schulgemeinde setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus (§ 17 Abs. 2 RSV VS). Derartige sachlichen Gründe bestehen insbesondere im Vorliegen betrieblicher oder wirtschaftlicher Gründe, die der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses entgegen stehen (§ 17 Abs. 2 Ziff. 1 RSV VS). Bei missbräuchlichen oder ohne sachlichen Grund ausgesprochenen

Kündigungen gelten für die Folgen und die Verwirkung der Ansprüche die Bestimmungen des OR über die missbräuchliche Kündigung sinngemäss (§ 19 Abs. 1 RSV VS).

### **E. 3.2**

Das Anstellungsverhältnis einer Lehrperson ist öffentlich-rechtlicher Natur (vgl. § 6 Abs. 1 RSV VS). Die Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrags durch den staatlichen Arbeitgeber hat den allgemeinen Grundsätzen staatlichen Handelns, das heisst den Grundsätzen der Gesetzmässigkeit, der Rechtsgleichheit, des öffentlichen Interesses, der Verhältnismässigkeit und von Treu und Glauben, zu entsprechen (vgl. Nötzli, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Bern 2005, N. 41, sowie Raess-Eichenberger, Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, in: Donatsch/Gächter [Hrsg.], Zürcher Lehrpersonalrecht, Zürich/St. Gallen 2012, S. 146). Auch der allgemeine Grundsatz des Missbrauchsverbots setzt einen sachlichen Grund voraus, um das Anstellungsverhältnis durch den öffentlichen Arbeitgeber aufzulösen (Raess-Eichenberger, a.a.O., S. 146, vgl. auch BGE 108 1b 209 E. 2).

### **E. 4.1**

Die Beurteilung der Zweckmässigkeit und Verhältnismässigkeit betrieblicher Restrukturierungen liegt im Ermessen der sie ausführenden Behörde. Es ist grundsätzlich nicht Aufgabe der Rechtsmittelinstanzen, die Organisationsstrukturen von Behörden auf ihre Zweckmässigkeit zu überprüfen oder diese gar selbst festzulegen. Den zuständigen Anstellungsinstanzen kommt ein erheblicher personalpolitischer Ermessensspielraum zu, in den nicht eingegriffen werden darf. Zu prüfen ist nur, ob den getroffenen Massnahmen wirtschaftliche und betriebliche Motive zugrunde liegen und ob zwischen diesen und den in der Folge vorgenommenen Kündigungen ein genügender Kausalzusammenhang besteht (vgl. Steimen, Kündigungen aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen bzw. wegen Stellenaufhebung durch öffentliche Arbeitgeber, in: ZBl 105/2004 S. 644 ff., insbesondere S. 660 f., sowie Nötzli, a.a.O., N. 211 ff., und Raess-Eichenberger, a.a.O., S. 148).

### **E. 4.2**

Die Verfahrensbeteiligte stützte sich bei ihrer Kündigung vom 30. März 2015 auf § 17 Abs. 2 Ziff. 1 RSV VS und machte das Vorliegen betrieblicher Gründe geltend, die der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin entgegenstünden. Der Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestand gemäss dieser Kündigung darin, dass die Verfahrensbeteiligte zwei Klassen abzubauen hatte bzw. eine Reduktion um rund 300 Stellenprozente vornehmen musste, nachdem die Schülerzahl auf das Schuljahr 2015/2016 um insgesamt 51 Schüler sinken würde. Aus den im Recht liegenden Akten ergibt sich ohne Weiteres, dass die erwartete Reduktion der Schülerzahlen zumindest bis zum Schuljahr 2018/2019 andauern wird. Selbstverständlich handelt es sich dabei jeweils nur um Prognosen, wobei insbesondere etwa Zu- und Wegzüge von Schülern nicht im Detail vorausgesehen werden können. Der Rückgang der Schülerzahlen wird durch die Beschwerdeführerin aber nicht substantiiert bestritten. Beim Entscheid, zwei Klassen zu schliessen und 300 Stellenprozente abzubauen, handelt es sich letztlich um einen politischen Entscheid, der von den Justizbehörden - wie erwähnt - nicht überprüft werden kann und soll. Die Verfahrensbeteiligte hat ihr personalpolitisches Ermessen bei diesem Entscheid korrekt ausgeübt.

### **E. 4.3**

Zu berücksichtigen gilt es sodann, dass insbesondere auch die schwierige finanzielle Lage der Verfahrensbeteiligten bei sinkenden Schülerzahlen einen Stellenabbau und nicht etwa eine Verkleinerung der Klassengrösse nahelegte, auch wenn dies vielleicht aus pädagogischer Sicht wünschenswerter gewesen wäre, wobei auch diesbezüglich die Lehrmeinungen offenbar auseinandergehen (...). In der Tat haben die Kündigungen zu einer Reduktion der Personalkosten in der Rechnung 2015 sowie im Budget 2016 geführt (...).

#### **E. 4.4**

Ebenfalls zu beachten ist, dass eine Behörde den (politischen) Entscheid über die Reduktion von Stellenprozenten und die Schliessung von Klassen dann fällen können muss, wenn verlässliche Zahlen vorliegen. Dies war bei der Verfahrensbeteiligten erst Anfang 2015 der Fall. Der Verfahrensbeteiligten kann damit nicht vorgeworfen werden, zu spät oder überstürzt gehandelt zu haben.

#### **E. 4.5**

Zusammenfassend ist festzustellen, dass angesichts der sinkenden Schülerzahlen und der dadurch bedingten Reorganisation/Umstrukturierung in Form eines Stellenabbaus ein sachlicher Grund für die angefochtene Kündigung im Sinne von § 17 Abs. 2 Ziff. 1 RSV VS gegeben war bzw. ist.

#### **E. 5.1**

Die Auflösung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses muss, wie dargelegt, auch verhältnismässig sein (Art. 5 Abs. 2 BV, vgl. Steimen, a.a.O., S. 655 f., Nötzli, a.a.O., N. 41, Raess-Eichenberger, a.a.O., S. 146).

#### **E. 5.2**

Die Verfahrensbeteiligte bringt überzeugend vor, dass sie mildere Mittel als die Kündigung geprüft hat. Die Frage, ob drei bzw. zwei Lehrkräften gekündigt wird oder beispielsweise lineare Pensenkürzungen vorgesehen werden, stellt einen organisatorischen/politischen Entscheid der Verfahrensbeteiligten dar, der einer Überprüfung im Rahmen eines Rechtsmittelverfahrens gegen eine Kündigung nicht zugänglich ist (vgl. Steimen, a.a.O., S. 660 f., mit Hinweis insbesondere auf den Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich PB.2003.00006 vom 27. Mai 2003 E. 2c/bb). Dass die Verfahrensbeteiligte keine lineare Kürzung von Pensen vornehmen wollte, weil dies wiederum zu anderen organisatorischen Problemen geführt hätte, ist ohne Weiteres nachvollziehbar. Beispielsweise könnte es dadurch auch schwieriger werden, nach einem Abgang Stellen neu zu besetzen, wenn etwa nur ein Pensum von 90% anstelle von 100% angeboten werden kann. Abgesehen von den Schwierigkeiten bei der Erstellung der Stundenpläne im Falle von linearen Pensenkürzungen weist die Verfahrensbeteiligte in ihrer Vernehmlassung vom 12. Mai 2015 zuhanden der Vorinstanz auch zu Recht darauf hin, dass die Sekundarschule vom Fachlehrersystem geprägt sei und die Lehrpersonen über sehr unterschiedliche Unterrichtsqualifikationen verfügten. Ein linearer Abbau sei auch aus diesem Grunde nicht möglich. Daran ändert nichts, dass sich vorliegend andere Lehrkräfte mit einer solchen Pensenreduktion einverstanden erklärten. Ebenso wenig kann der Verfahrensbeteiligten angelastet werden, dass entgegen einer ersten Einschätzung keine natürlichen Fluktuationen möglich waren, die einen Verzicht auf Kündigungen möglich gemacht hätten.

#### **E. 5.3**

Das Vorgehen der Verfahrensbeteiligten, Stellen durch Kündigungen abzubauen, ist damit auch als verhältnismässig anzusehen.

### **E. 6.1**

Der Selektion, welchen Lehrpersonen gekündigt wird, hat die Behörde sachliche und diskriminierungsfreie Kriterien zugrunde zu legen (vgl. Steimen, a.a.O., S. 657 f., Nötzli, a.a.O., N. 211, Raess-Eichenberger, a.a.O., S. 148). In Bezug auf die Auswahl der zu kündigenden Lehrkräfte ist der Vorinstanz insofern beizupflichten, als es grundsätzlich Sache der Verfahrensbeteiligten ist, die entsprechenden Personen auszuwählen. Auch in diesem Punkt haben sich die Justizbehörden Zurückhaltung aufzuerlegen, solange kein Ermessensmissbrauch oder Willkür festzustellen ist, zumal im vorliegenden Verfahren die Kognition des Verwaltungsgerichts auf Rechtsverletzungen sowie unrichtige und unvollständige Feststellung des Sachverhalts beschränkt ist und die blosser Unangemessenheit der Auswahl der Betroffenen Lehrkräfte nicht geprüft werden kann (vgl. § 56 Abs. 1 und 2 VRG).

### **E. 6.2**

Die Verfahrensbeteiligte hat mit Bezug auf die Auswahl der zu kündigenden Lehrkräfte ein faires und transparentes Verfahren vorgesehen und durchgeführt. Die Lehrkräfte wurden rechtzeitig orientiert und konnten schriftlich zur vorgesehenen Kündigung Stellung nehmen. Auf die entsprechenden Argumente der Beschwerdeführerin ist die Verfahrensbeteiligte im Kündigungsentscheid eingegangen. Im Kanton Thurgau existieren keine gesetzlichen Vorgaben, wie bei einem Stellenabbau wegen sinkender Schülerzahlen, insbesondere hinsichtlich der auszuwählenden Kündigungskriterien, konkret vorzugehen ist. Entsprechendes ergibt sich auch nicht aus der von der Beschwerdeführerin angerufenen Empfehlung des Amtes für Volksschule des Kantons Thurgau. Die Verfahrensbeteiligte hat sich jedenfalls bei ihrem Vorgehen an diese Empfehlung gehalten (sofern und soweit diese überhaupt für den vorliegenden Fall einschlägig ist). So wurde der Beschwerdeführerin nach einer mündlichen Vororientierung Gelegenheit gegeben, sich schriftlich zu äussern. Ebenso wenig zu beanstanden ist, dass sich die Verfahrensbeteiligte an Empfehlungen anderer Kantone orientiert hat (...). Im vorliegenden Fall hat die Verfahrensbeteiligte analog den Empfehlungen aus dem Kanton Glarus und dem Kanton St. Gallen einen Kriterienkatalog erarbeitet. Die Beurteilungskriterien wurden dabei in vier Hauptkriterien unterteilt (Unterrichtsbefähigung [4 Punkte], Qualifikation [2 Punkte], Sozialkompetenz [2 Punkte] und persönliche Situation [1 Punkt]). Diese Hauptkriterien wurden zusätzlich unterteilt in drei bis fünf Unterkriterien. Die Verfahrensbeteiligte hat die Gewichtung der Kündigungskriterien in ihrer Stellungnahme vom 12. Mai 2015 zuhanden der Vorinstanz nachvollziehbar umschrieben und begründet.

### **E. 6.3**

Die Beschwerdeführerin beanstandet in erster Linie, dass ihr beim Kriterium Sozialkompetenz keine Punkte erteilt worden seien. Die Verfahrensbeteiligte führte diesbezüglich aus, dass die Beschwerdeführerin bereits über Jahre im Bereich Sozialkompetenz Schwächen gezeigt habe. Sie habe die einzelnen Defizite zwar dank der Zielvereinbarungen verbessert, insgesamt sei ihr Sozialverhalten - im Vergleich mit den anderen Lehrkräften - jedoch schwierig gewesen. Es sei in den vergangenen Jahren immer wieder zu Situationen gekommen, in denen die Beschwerdeführerin wenig Sensibilität und soziale Kompetenzen im Umgang mit den verschiedenen Anspruchsgruppen der Schule

gezeigt habe. (...) Daher sei es korrekt, dass die Beschwerdeführerin bei diesem Kriterium keine Punkte erhalten habe.

#### **E. 6.4**

Die Darstellung der Verfahrensbeteiligten ist überzeugend und nachvollziehbar. So ist nicht zu beanstanden, dass bei der Bewertung der verschiedenen Lehrkräfte auch die Sozialkompetenz mitbeurteilt wurde. Zwar trifft es zu, dass die Zwischenzeugnisse der Beschwerdeführerin aus den Jahren 2006 und 2009 gut ausfielen. Dies ändert jedoch nichts daran, dass im Zeitpunkt der Kündigung die aktuelle Situation ebenso zu berücksichtigen ist bzw. letztlich im Vordergrund stehen muss. Bei der Beurteilung der Sozialkompetenz als „weiches Kriterium“ sind subjektive Eindrücke der entscheidenden Behörde bzw. Behördenmitglieder notwendigerweise mitbestimmend. Im Umstand, dass die Verfahrensbeteiligte die Sozialkompetenz der Beschwerdeführerin schlechter als bei den anderen Lehrpersonen beurteilt hat, liegt weder ein Ermessensfehler noch Willkür. Sodann dürfen bei einer entsprechenden Beurteilung auch zwischenmenschliche Probleme oder allfällige persönliche Konflikte, z. B. zwischen dem Schulleiter und der Beschwerdeführerin, mitberücksichtigt werden. Des Weiteren sind den Zielvereinbarungen 2011, 2013 und 2014 Hinweise darauf zu entnehmen, dass der Umgang der Beschwerdeführerin mit Eltern, Schülerinnen und Schülern sowie Behördenmitgliedern zunehmend schwieriger wurde. (...) Die Verfahrensbeteiligte hat verschiedene Kriterien aufgestellt und die Leistung, das Verhalten etc. der verschiedenen Lehrkräfte bewertet, wobei - wie erwähnt - auch jeder Bewertung eine subjektive Komponente inne wohnt und letztlich wohl verschiedene Beurteilungen möglich gewesen wären. Der Umstand, dass der Beschwerdeführerin aus subjektiver Sicht allenfalls eine bessere Sozialkompetenz hätte attestiert werden können, lässt die konkrete Beurteilung jedoch nicht als willkürlich erscheinen. (...)

#### **E. 6.5**

Die Beurteilung und Bewertung der Kündigungskriterien durch die Verfahrensbeteiligte erweist sich insgesamt als nachvollziehbar. Insbesondere ist auch nicht zu beanstanden, dass angesichts der bereits früher kritisierten Verhaltensweisen der Beschwerdeführerin unter dem Kriterium Sozialkompetenz keine Punkte erteilt wurden. Ebenfalls nicht zu beanstanden ist, dass die Verfahrensbeteiligte mit Bezug auf sämtliche Lehrkräfte eine Gesamtwürdigung vorgenommen und dabei unter anderem auch auf externe Evaluationsberichte abgestellt hat. (...) Ein Ermessensfehler bzw. Willkür bei der Vorgehensweise der Verfahrensbeteiligten ist nicht zu erkennen.

#### **E. 7**

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass mit dem (politischen) Entscheid der Verfahrensbeteiligten, aufgrund der sinkenden Schülerzahlen zwei Klassen aufzuheben und 300 Stellenprozent abzubauen, ein sachlicher bzw. betrieblicher Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Sinne von § 17 Abs. 2 Ziff. 1 RSV VS vorlag. Der Verzicht auf lineare Pensenkürzungen bei allen Lehrkräften und der Entscheid, drei Stellen abzubauen, ist als verhältnismässig zu qualifizieren. Die Auswahl der Beschwerdeführerin bzw. die Kündigung erfolgte aufgrund sachlicher Kriterien, wobei die Bewertung derselben nachvollziehbar ist. Die Kündigung war weder rechtsfehlerhaft noch willkürlich. Nachdem keine missbräuchliche oder ohne sachlichen Grund ausgesprochene Kündigung vorliegt, steht der Beschwerdeführerin auch keine Entschädigung unter diesem Titel im Sinne von §

19 Abs. 1 RSV VS i. V. mit Art. 336 ff. OR, insbesondere Art. 336a Abs. 1 und 2 OR, zu.  
(...) Entscheid des Verwaltungsgerichts VG.2015.225/E vom 22. Juni 2016 Das  
Bundesgericht hat eine dagegen erhobene Beschwerde in öffentlich-rechtlichen  
Angelegenheiten mit Urteil 8C\_585/2016 vom 31. Oktober 2016 abgewiesen. × 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.