

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2000.00018 vom 14. März 2001

ZH Verwaltungsgericht, 2001-03-14, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_PB.2000.00018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2000.00018)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2000.00018 du 14 mars 2001

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2000.00018 del 14 marzo 2001

## Regeste

Kündigung | Bei formell und materiell korrekter Kündigung ist - unter Einhaltung weiterer Voraussetzungen - eine Abfindung nach § 26 PG geschuldet falls den Arbeitnehmer kein Verschulden an der Kündigung trifft. Verschulden im Sinne von § 26 PG bedeutet zusätzlich neben dem Verursachen, dass der Arbeitnehmer die Kündigung hätte verhindern können. Anwendbares Recht (E. 3). Anforderungen an die Gewährung des rechtlichen Gehörs bei ordentlicher Kündigung (E. 4a). Anforderungen an die Begründung (E. 4b). Wahrung der Kündigungsfrist und verfassungsrechtlicher Schranken (E. 5). Voraussetzungen der Abfindung gemäss § 26 PG (E. 6).

## Erwägungen

### E. 4

a) Das Verwaltungsgericht hat in RB 1995 Nr. 21 den Gehörsanspruch bei einer ordentlichen Kündigung konkretisiert (E. 2). Es hielt unter anderem fest, dass an die Gewährung des rechtlichen Gehörs bei der ordentlichen Kündigung nicht allzu strenge Anforderungen gestellt werden dürften. Anders als beim Disziplinarverfahren würden der betroffenen Person bei der ordentlichen Kündigung keine schuldhaften Pflichtverletzungen vorgeworfen, sondern es gäben andere objektive und triftige Gründe wie etwa mangelhafte Fähigkeiten und Leistungen den Ausschlag. Es sei in aller Regel weder angezeigt noch üblich, vor dem Aussprechen einer ordentlichen Kündigung ein eigentliches Untersuchungsverfahren über die Qualität der Arbeitsleistung durchzuführen. Vielmehr müsse es grundsätzlich genügen, wenn eine negative Leistungsbeurteilung durch den Vorgesetzten vorliege, diese dem Betroffenen eröffnet und ihm Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werde. Diese Anforderungen wurden hier ohne weiteres erfüllt. Nachdem es schon in früheren Jahren zu einzelnen Beanstandungen gekommen war und entsprechende Gespräche mit dem privaten Beschwerdeführer stattgefunden hatten, so am 28. Juni 1996, am 3. April 1997, am 30. Juni 1997 und am 10. Januar 2000, wurde dem privaten Beschwerdeführer durch die Schulpflege am 28. Januar 2000 schriftlich mitgeteilt, dass sie die Vertrauensbasis für eine zukünftige gute Zusammenarbeit als zerstört betrachte und sie deshalb gedenke, dem zuständigen Volksschulamt die Auflösung des Dienstverhältnisses zu beantragen, sowie dem privaten Beschwerdeführer Frist zur Stellungnahme angesetzt. An einer Sitzung der Schulpflege vom 3. Februar 2000, an der auch ein Vertreter des Volksschulamtes zugegen war, und am 7. Februar 2000 schriftlich erhielt der private Beschwerdeführer Gelegenheit zur Stellungnahme. Damit ist das rechtliche Gehör im Hinblick auf die Kündigung hinreichend gewährleistet worden. b) Soweit wie hier keine besonderen Bestimmungen gelten, richten sich die Anforderungen zur Begründung einer Kündigung nach § 10 Abs. 2 VRG. Bezüglich der Ausführlichkeit einer Begründung lassen sich keine

allgemeinen Regeln aufstellen, sondern die Anforderungen richten sich nach den Umständen des Einzelfalls und den Interessen des Betroffenen. Die Begründung einer Anordnung erscheint als angemessen, wenn sie so abgefasst ist, dass sich der Betroffene über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft zu geben und allenfalls in voller Kenntnis der Gründe ein Rechtsmittel zu ergreifen vermag; in diesem Sinn müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt sein, von denen sich die Behörde leiten liess und auf welche sich ihr Entscheid stützt (Alfred Kölz/Jürg Bosshart/ Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. Aufl. 1999, § 10 N. 39 mit Hinweisen). Entgegen der Auffassung der Vorinstanz ist die dem privaten Beschwerdeführer mit Verfügung vom 21. März 2000 zugestellte Begründung unter den gegebenen Umständen als ausreichend zu würdigen. Unter Hinweis auf die Vorgeschichte und die Akten wird in den Erwägungen ausgeführt, dass das Vertrauen für eine weitere Zusammenarbeit massiv gestört sei und keinerlei Anhaltspunkte für eine Besserung erkennbar seien. Sodann wird auf die massgeblichen Rechtsgrundlagen Bezug genommen, die Weiterführung des Dienstverhältnisses als unzumutbar und die Kündigung als gerechtfertigt gewürdigt. Nachdem dem privaten Beschwerdeführer die gegen seine Schulführung erhobenen Einwände in zahlreichen Gesprächen und letztmals am 3. Februar 2000 in Anwesenheit seiner Rechtsvertreterin vorgehalten worden waren, erscheint eine solche zusammenfassende Begründung als zulässig (Kölz/Bosshart/Röhl, § 10 N. 42). Wie die Eingabe seiner Vertreterin vom 7. Februar 2000 zeigt, waren dem privaten Beschwerdeführer bereits in diesem Zeitpunkt die Gründe der bevorstehenden Kündigung hinreichend bekannt. Er war denn auch ohne weiteres in der Lage, in seiner Rekurschrift vom 25. April 2000 sich mit den Gründen der Kündigung auseinanderzusetzen.

## **E. 5**

a) Neben der Einhaltung der Kündigungsfrist macht § 29 Abs. 2 LPG die Kündigung von keinen weiteren Voraussetzungen abhängig, doch hat der Staat wie erwähnt verfassungsrechtliche Schranken zu beachten, in materieller Hinsicht insbesondere das Willkürverbot, die Grundsätze der Verhältnismässigkeit sowie von Treu und Glauben. Unter diesem Gesichtswinkel müssen die Gründe, die zur Kündigung Anlass geben, von einem gewissen Gewicht sein. Allerdings ist nicht erforderlich, dass sie die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als unzumutbar erscheinen lassen; es reicht aus, wenn die Weiterbeschäftigung des betreffenden Angestellten dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht (Matthias Michel, Beamtenstatus im Wandel, Zürich 1998, S. 299). Es müssen sachliche, vertretbare Gründe sein (Tobias Jaag, Das öffentlichrechtliche Dienstverhältnis im Bund und im Kanton Zürich – ausgewählte Fragen, ZBl 95/1994, S. 463; RB 1995 Nr. 29 E. 1), so dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht als Willkürakt erscheint (Hermann Schroff/ David Gerber, Die Beendigung der Dienstverhältnisse in Bund und Kantonen, St. Gallen 1985, S. 80). Nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit muss die Kündigung erstens ein geeignetes Mittel zur Problemlösung sein, muss sie zweitens in dem Sinn erforderlich sein, dass nicht weniger einschneidende Massnahmen wie beispielsweise eine Verwarnung ebenfalls zum Ziel führen würden, und muss drittens eine Abwägung der gegenseitigen Interessen die Kündigung als gerechtfertigt erscheinen lassen (Michel, S. 301 f.). Angesichts der inhaltlichen Offenheit und Unbestimmtheit dieser Umschreibungen steht den Verwaltungsbehörden beim Entscheid über die Kündigung ein grosser Ermessens- und Beurteilungsspielraum zu, in den auch die Rekursinstanz trotz der ihr zustehenden Zweckmässigkeitskontrolle nur mit Zurückhaltung eingreift (vgl. Michel, S. 342 f.; Schroff/Gerber S. 84). b) Schon in den

früheren Personalakten des privaten Beschwerdeführers finden sich neben zahlreichen Visitationsberichten, welche seine fachliche Kompetenz, die gute Vorbereitung und straffe Führung seines Unterrichts sowie die mit den Schülern und Schülerinnen erreichten guten Leistungen loben, einzelne Berichte, welche ihm einen Mangel an pädagogischer Sensibilität oder einen unangenehmen Umgangston vorwerfen. Ab Ende 1995 häufen sich in den Akten die Hinweise auf Beanstandungen des Unterrichts durch Schüler oder Eltern. Am 3. April und 30. Juni 1997 kam es zu Aussprachen zwischen dem zuständigen Schulpfleger bzw. einer Delegation der Schulpflege und dem privaten Beschwerdeführer, bei denen dieser mit den Vorwürfen bezüglich seines "rüden Umgangstons" mit den Schülern konfrontiert wurde und er verbale Fehlleistungen einräumte, die er auf seine leichte Erregbarkeit zurückführte. Für das Schuljahr 1998/99 wurde der private Beschwerdeführer auf eigenes Gesuch beurlaubt; sein Gesuch um Verlängerung des Urlaubs um ein weiteres Jahr wurde vom Volksschulamt am 21. Juni 1999 abgelehnt. Nachdem eine Mitarbeiterbeurteilung vom 9. Dezember 1999 zur Gesamtwürdigung IV ("entspricht den Anforderungen teilweise") gekommen war und sich die Mädchen einer Klasse des privaten Beschwerdeführers bei einer Lehrerin über Belästigungen durch Blicke, sexistische Witze und als unangenehm empfundene Berührungen insbesondere im Turnunterricht beklagt hatten, wurde anlässlich eines Gesprächs zwischen einer Delegation der Schulpflege und dem privaten Beschwerdeführer am 10. Januar 2000 festgehalten, dass solche Vorwürfe zwar nicht bewiesen seien, aber gleichwohl beschlossen, dass eine Lehrerin den Mädchen Turnunterricht erteilen, in der Klasse eine Aussprache in Anwesenheit eines Schulpflegemitglieds oder des Schulpsychologen erfolgen, sich der private Beschwerdeführer bis spätestens 12. Januar 2000 bei der Beratungsstelle des Q für eine Standortbestimmung anmelden und verschiedene weitere Massnahmen getroffen würden, wie das beidseitige Bestimmen von Vertrauenspersonen, das beidseitige Melden "unguter Gefühle" sowie das Führen eines Tagebuchs "im Sozialbereich/zwischenmenschlichen Bereich". Nachdem der private Beschwerdeführer bereits bei der Eröffnung der Mitarbeiterbeurteilung erklärt hatte, er sei mit der Beurteilungsstufe IV nicht einverstanden, reichte er am 12. Januar 2000 eine schriftliche Stellungnahme ein; diese befindet sich allerdings nicht bei den Akten. Aufgrund dieser Stellungnahme kam die Schulpflege in ihrer Sitzung vom 27. Januar 2000 zum Schluss, "dass die Wahrnehmung und Darstellung des Sachverhalts durch D nicht mit den Wahrnehmungen der drei Personen, die den Unterricht besucht haben, übereinstimmen"; an der vorgeschlagenen Beurteilung wurde festgehalten, jedoch die im Rahmen der Mitarbeiterbeurteilung beantragten Massnahmen vorläufig sistiert. Weiterhin hielt die Schulpflege an der nämlichen Sitzung fest, dass verschiedene Ereignisse, die in Aktennotizen und Protokollen festgehalten und im Personaldossier des privaten Beschwerdeführers abgelegt seien, zur Erkenntnis geführt hätten, dass dessen Vorstellungen über eine gute Schule von derjenigen der Schulpflege abweiche, und dass deshalb eine Auflösung des Dienstverhältnisses anzustreben sei. Die Schulpräsidentin wurde beauftragt, "die nötigen Schritte für eine allfällige Entlassung Ds aus dem Dienstverhältnis in die Wege zu leiten", für die Beschlussfassung über einen allfälligen Entlassungsantrag eine ausserordentliche Schulpflegesitzung angesetzt, und alle Massnahmen, die gemäss Aktennotiz vom 10. Januar 2000 angeordnet oder geplant worden waren, wurden bis zur Beschlussfassung über das weitere Vorgehen sistiert. Mit Brief vom 28. Januar 2000 wurden diese Beschlüsse dem privaten Beschwerdeführer mitgeteilt und ihm gleichzeitig Frist bis 7. Februar 2000 angesetzt, um zur beantragten Auflösung des Dienstverhältnisses Stellung zu nehmen; zur Begründung wurde ausgeführt, dass in der Schulpflege Zweifel am Sinn der vorgeschlagenen Massnahmen aufgekommen seien,

nachdem der private Beschwerdeführer früheren Auflagen zur Weiterbildung nicht nachgekommen sei, sich die Kritik der früheren Jahre "systematisch" wiederholt habe und Anläufe zur geforderten Veränderungen immer schon in den Ansätzen stecken geblieben seien. Die jüngsten von den Mädchen der Klasse erhobenen Vorwürfe deuteten nicht auf Verfehlungen im strafrechtlichen Sinn hin, aber immerhin auf Grenzüberschreitungen, die im Lehrerberuf nicht akzeptabel seien. Zwar habe der private Beschwerdeführer einige der von ihm erwarteten Schritte unternommen und lägen Anzeichen für einen Veränderungswillen vor, doch gebe es seither Hinweise, dass er die Probleme nicht grundlegend lösen wolle, sondern Schuldige suche. Jedenfalls sei angesichts der weit auseinander klaffenden Vorstellungen über die Schulführung die Vertrauensbasis für eine zukünftige gute Zusammenarbeit zerstört. c) Wie sich aufgrund der Akten ergibt und auch vom privaten Beschwerdeführer verschiedentlich eingeräumt wurde, hat er neben den in verschiedenen Visitationsberichten festgehaltenen Qualitäten auch deutliche Schwächen im kommunikativen und emotionalen Bereich, die über die Jahre hinweg zu zahlreichen, sich in letzter Zeit häufenden Beanstandungen führten. Bereits diese Häufung begründeter Beanstandungen und das Ausbleiben der in verschiedenen Gesprächen angemahnten nachhaltigen Besserung lassen die Auflösung des Dienstverhältnisses auf Ende der Amtsdauer als gerechtfertigt erscheinen. Auch wenn dem privaten Beschwerdeführer keine sexuellen Übergriffe vorzuwerfen sind, so muss es der verantwortlichen Behörde dennoch möglich sein, den Unterricht einer Lehrkraft anzuvertrauen, die ihren Vorstellungen bezüglich eines einfühlsamen und von Respekt geprägten Umgangs mit den Schülerinnen und Schülern besser entspricht. Nachdem zahlreiche frühere Interventionen zu keiner Änderung geführt haben, ist der Verzicht der Schulbehörde auf die zunächst ins Auge gefassten weniger einschneidenden Massnahmen jedenfalls vertretbar und erscheint damit die Kündigung nicht als unverhältnismässig. Wenn die Schulpräsidentin noch im Gespräch vom 10. Januar 2000 davon ausgegangen ist, es liesse sich mit der Beratung durch das Q und andere begleitende Massnahmen den bestehenden Problemen begegnen, so konnte dies die Gesamtbehörde nicht an der anlässlich der Schulpflegesitzung vom 27. Januar 2000 vorgenommenen anderen Beurteilung und der gestützt darauf eingeleiteten Entlassung hindern. Zudem war mittlerweile mit dem Erscheinen von Leserbriefen und der Berichterstattung in der Presse der Konflikt dergestalt eskaliert, dass eine Auflösung des Dienstverhältnisses auch aus diesem Grund als gerechtfertigt erscheint, und zwar unabhängig davon, ob dies dem privaten Beschwerdeführer angelastet werden kann. Von einer missbräuchlichen Kündigung kann unter diesen Umständen nicht die Rede sein. d) Erweist sich damit die Kündigung in formeller und materieller Hinsicht als rechtmässig, so ist die Beschwerde der Gemeinde begründet und der angefochtene Rekursentscheid insofern aufzuheben, als dem privaten Beschwerdeführer wegen Mängeln des Kündigungsverfahrens eine Entschädigung von einem Jahreslohn zugesprochen wurde. Aus dem nämlichen Grund ist die Beschwerde der Gegenpartei insoweit abzuweisen, als mit der Begründung, die Kündigung sei sachlich nicht gerechtfertigt oder gar missbräuchlich, eine höhere als die von der Vorinstanz zugesprochene Entschädigung beantragt wurde.

## **E. 6**

Auch im Falle einer rechtmässigen Kündigung hat der Beschwerdeführer gemäss dem auf 1. Februar 2000 in Kraft gesetzten § 29 Abs. 2 LPG (vgl. vorn Erw. 3. a) in Verbindung mit § 26 PG unter den dort genannten Voraussetzungen Anspruch auf eine Abfindung. Die Vorinstanz hat die objektiven Voraussetzungen für eine solche Abfindung ohne weiteres und zutreffend als erfüllt gewürdigt, sie jedoch mit der Begründung abgelehnt, der private

Beschwerdeführer habe "mit seinem uneinsichtigen Verhalten und seine implizite Weigerung, in den vergangenen Jahren, nachdem Kritik an seinen Umgangsformen laut geworden war, an sich zu arbeiten und zu einem respektvollen Umgang mit den ihm anvertrauten Schülerinnen und Schülern zu finden, die Kündigung selbst verschuldet." a) Gemäss § 26 Abs. 1 PG haben Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Staates und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind. Kein Anspruch besteht gemäss § 26 Abs. 3 PG unter anderem bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen. Der Regierungsrat regelt die Festsetzung der Abfindung und bestimmt einen nach dem Alter abgestuften Rahmen als Richtlinie; die Abfindung beträgt höchstens fünfzehn Monatslöhne (§ 26 Abs. 4 PG). Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt; angemessen berücksichtigt werden insbesondere die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie der neue Lohn, falls der oder die Angestellte weiterbeschäftigt wird (§ 26 Abs. 5 PG). Gemäss § 7 Abs. 1 lit. b der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 (PV) beträgt die Abfindung je nach den im Einzelfall massgeblichen Umständen vom 41. bis zum 50. Altersjahr zwei bis 12 Monatslöhne. b) Abgesehen von Fällen disziplinarischer Entlassungen hatte sich das Verwaltungsgericht mit der Frage, ob der Entlassene die Auflösung seines Arbeitsverhältnisses verschuldet habe, bisher nur im Zusammenhang mit der vorzeitigen administrativen Auflösung von Beamtenverhältnissen zu befassen, wenn gestützt auf den mittlerweile aufgehobenen Art. 12 der Kantonsverfassung vom 18. April 1869 (KV) die Zusprechung einer Entschädigung mit der Begründung verlangt wurde, die während der Amtsdauer erfolgte Entlassung sei "ohne Verschuldung" des Betroffenen erfolgt. In diesem Zusammenhang hat das Verwaltungsgericht ausgeführt, umgangssprachlich könne "Verschulden" zunächst nur Verursachen bedeuten, das heisst auf den äusseren Geschehensablauf, die tatsächlichen Zusammenhänge abzielen, aber auch – weitergehend – beinhalten, was gewollt oder doch vermeidbar war (Günter Stratenwerth, Schweizerisches Strafrecht Allgemeiner Teil I, 2. Auflage, Bern 1996, § 8 Rz. 23). Der Wortlaut von Art. 12 KV lasse deshalb verschiedene Deutungen zu: Nach der einen verliere der vorzeitig Entlassene einen Anspruch auf Entschädigung nur dann, wenn ihm die Verursachung zum Vorwurf gereiche, nach der anderen sei eine Entschädigung bereits dann nicht geschuldet, wenn der Beamte die Entlassung bloss verursacht habe, das heisst, wenn sie auf Gründe zurückzuführen sei, die zwar dem Beamten zuzurechnen, die aber nicht vorwerfbar seien. Diese Auslegungsfrage stellt sich in ähnlicher Weise auch bei der Anwendung von § 26 Abs. 1 PG. Wie Fritz Lang (Das Zürcher Personalgesetz vom 27. September 1998, in: Peter Helbling/Tomas Poledna [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 70) unter Hinweis auf die Beratungen in der Kommission des Kantonsrats ausführt, sollte eine Anspruch auf Entschädigung nur bei einer Entlassung gegeben sein, die vornehmlich auf Gründe zurückzuführen sei, welche von dem oder der Angestellten nicht zu vertreten seien. Typische Fälle seien die Aufhebung der Stelle oder der Tatbestand, dass der oder die Angestellte die gewachsenen Anforderungen der Stelle aufgrund mangelnder Eignung nicht mehr erfüllen könne; hingegen führe die Entlassung wegen ungenügender Leistungen aus anderen Gründen oder wegen des Verhaltens in aller Regel zu keiner Abfindung. Somit bedeutet Verschulden im Sinn von § 26 Abs. 1 PG mehr als blosser Verursachung; zusätzlich ist erforderlich, dass der Arbeitnehmer die Kündigung hätte vermeiden können, beispielsweise durch das Erbringen der erwarteten Leistung oder die geforderte Verhaltensänderung, wenn ihm solches zumutbar und aufgrund seiner persönlichen Ver-

hältnisse objektiv möglich war. Dem Arbeitnehmer wird auch dann kein Verschulden im Sinn von § 26 PG vorzuwerfen sein, wenn ein Konflikt, der nur durch eine Kündigung bereinigt werden konnte, nicht vornehmlich durch ihn verursacht worden ist, sondern zu seiner Entstehung oder Verschärfung die vorgesetzte Behörde oder andere Mitarbeitende massgeblich beigetragen haben. c) Wie anlässlich der Schulpflegesitzung vom 27. Januar 2000 ausdrücklich festgehalten wurde, war ausschlaggebend für die Kündigung des Dienstverhältnisses die Erkenntnis, dass des privaten Beschwerdeführers Vorstellungen über eine gute Schule von derjenigen der Schulpflege abweichen. Solche abweichenden Vorstellungen über die Schulführung können eine Kündigung rechtfertigen, lassen sie aber nicht ohne weiteres als durch den Arbeitnehmer verschuldet erscheinen. Denn die Meinungen darüber, was als gute Schulführung zu bezeichnen ist, können weit auseinander liegen und sich im Lauf der Zeit verändern. Es ist deshalb bis zu einem gewissen Grad nachvollziehbar, wenn eine Lehrkraft, die rund 25 Jahre mit weitgehend sehr guten Visitationsberichten Unterricht erteilt hat, ihren Unterrichtsstil nicht ohne weiteres den Forderungen einer neuen Behörde oder Elterngenerationen anpassen will oder kann. In diesem Zusammenhang ist insbesondere zu berücksichtigen, dass dem privaten Beschwerdeführer mehrheitlich sehr gute Visitationsberichte ausgestellt worden sind, der letzte am 27. August 1997, dass er auch von Eltern für seinen guten Unterricht gerühmt wurde und sich seine Lehrerkollegen gegen die Entlassung einsetzten. Sodann hat er sich anlässlich der Sitzung mit einer Delegation der Schulbehörde am 10. Januar 2000 zu den von ihm verlangten Massnahmen bereit erklärt und die geforderten Schritte in die Wege geleitet. Die Eskalation des Konflikts, die im Gefolge des Elternabends vom 24. Januar 2000 eintrat, hat jedenfalls nicht der private Beschwerdeführer zu vertreten. Zusammenfassend ergibt sich unter dem Gesichtspunkt des Verschuldens, dass die vom privaten Beschwerdeführer mit guten Gründen (vgl. auch Lehrplan für die Volksschule des Kantons Zürich vom 15. Oktober 1991) verlangten Veränderungen im Verhalten den Schülerinnen und Schülern gegenüber lange Zeit nicht mit der gebotenen Konsequenz eingefordert worden sind, und dass schliesslich der private Beschwerdeführer seine Veränderungsbereitschaft und -fähigkeit angesichts des mittlerweile eingetretenen Vertrauensverlusts nicht mehr unter Beweis stellen konnte. Unter diesen besonderen Umständen muss die Kündigung ungeachtet der gerechtfertigten Einwände, welche gegen die Schulführung des privaten Beschwerdeführers erhoben werden können, als unverschuldet im Sinn von § 26 Abs. 2 PG gelten. d) Der Rahmen für die dem privaten Beschwerdeführer zuzusprechende Abfindung reicht gemäss § 7 Abs. 1 lit. b PV von zwei bis 12 Monatslöhnen. Erhöhend zu berücksichtigen sind die mit rund 25 Jahren lange Dienstzeit, der beschränkte Arbeitsmarkt, der ihm als Lehrer offen steht, die Schwierigkeiten, sich nach so langer Tätigkeit als Lehrer einem neuen Beruf zuzuwenden, sowie die einer breiten Öffentlichkeit bekannt gewordenen Umstände der Entlassung. Vor allem der Umstand, dass es der Schulbehörde nur unzureichend gelungen ist, der Öffentlichkeit zu kommunizieren, dass der private Beschwerdeführer nicht wegen sexueller Übergriffe entlassen wurde, sondern wegen seiner nicht den Vorstellungen der Schulpflege entsprechenden Schulführung in Bezug auf Umgangston und respektvollen Umgang mit den ihm anvertrauten Schülerinnen und Schülern, muss zu einer Entschädigung am oberen Rand des durch die Verordnung vorgezeichneten Rahmens führen. Die Entschädigung ist deshalb auf 10 Monatslöhne festzusetzen. e) In teilweiser Gutheissung des Rechtsmittels des privaten Beschwerdeführers ist somit der Rekursentscheid auch insoweit aufzuheben, als die beantragte Zusprechung einer Abfindung abgewiesen wurde, und ist dem privaten Beschwerdeführer gestützt auf § 26 PG

eine Abfindung von 10 Monatslöhnen zuzusprechen.

**E. 7**

...

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