

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2004.00002 vom 17. Mai 2004

ZH Verwaltungsgericht, 2004-05-17, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_PB.2004.00002](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2004.00002)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2004.00002 du 17 mai 2004

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2004.00002 del 17 maggio 2004

## Regeste

Entschädigung/Abfindung | Höhe der Abfindung für einen entlassenen Klavierlehrer Die Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung (Art. 336a OR) dient sowohl der Bestrafung als auch der Wiedergutmachung (E. 2.2). Den Beschwerdeführer trifft an der Kündigung kein Verschulden, womit er Anspruch auf eine Abfindung hat (E. 2.4). Das Verwaltungsgericht kann die Höhe der Abfindung nicht auf ihre Angemessenheit, sondern nur auf Ermessensfehler prüfen (E. 2.5). Zumindest im vorliegenden Fall kann die pönale Komponente von Art. 336a OR auf die Entschädigung, die Wiedergutmachungskomponente von Art. 336a OR dagegen auf die Abfindung übertragen werden (E. 3.4). Der Beschwerdeführer hatte Mühe, wieder eine Stelle als Klavierlehrer zu finden und arbeitet heute in einem anderen Beruf zu einem deutlich tieferen Lohn (E. 4.3). Eine andere Lehrerin konnte ihr bestehendes Pensum bei einer anderen Schule ausbauen und erhielt dieselbe Abfindung. Keine rechtsungleiche Behandlung, da es der Beschwerdeführer versäumte, während der Kündigungsfrist zusätzliche Qualifikationen zu erwerben und sich für geeignete Stellen zu bewerben (E. 4.4). Abweisung

## Erwägungen

### E. 4

Abteilung/Einzelrichter Weiterzug: Dieser Entscheid ist rechtskräftig. Rechtsgebiet: Personalrecht  
Betreff: Entschädigung/Abfindung Höhe der Abfindung für einen entlassenen Klavierlehrer Die Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung (Art. 336a OR) dient sowohl der Bestrafung als auch der Wiedergutmachung (E. 2.2). Den Beschwerdeführer trifft an der Kündigung kein Verschulden, womit er Anspruch auf eine Abfindung hat (E. 2.4). Das Verwaltungsgericht kann die Höhe der Abfindung nicht auf ihre Angemessenheit, sondern nur auf Ermessensfehler prüfen (E. 2.5). Zumindest im vorliegenden Fall kann die pönale Komponente von Art. 336a OR auf die Entschädigung, die Wiedergutmachungskomponente von Art. 336a OR dagegen auf die Abfindung übertragen werden (E. 3.4). Der Beschwerdeführer hatte Mühe, wieder eine Stelle als Klavierlehrer zu finden und arbeitet heute in einem anderen Beruf zu einem deutlich tieferen Lohn (E. 4.3). Eine andere Lehrerin konnte ihr bestehendes Pensum bei einer anderen Schule ausbauen und erhielt dieselbe Abfindung. Keine rechtsungleiche Behandlung, da es der Beschwerdeführer versäumte, während der Kündigungsfrist zusätzliche Qualifikationen zu erwerben und sich für geeignete Stellen zu bewerben (E. 4.4). Abweisung

Stichworte: ABFINDUNG BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES

ERMESSENSKONTROLLE MISSBRÄUCLICHE KÜNDIGUNG

RECHTSGLEICHHEIT Rechtsnormen: Art. 8 BV Art. 336a OR § 26 PG § 26 Abs. 5 PG

Publikationen: - keine - Gewichtung: (1 von hoher / 5 von geringer Bedeutung)

Gewichtung: 3 I. A. A, geboren 1961, der 1983 das Diplom als Klavierlehrer mit dem Prädikat "sehr gut" erhielt, wurde auf 1. März 1993 als Klavierlehrer (Lehrbeauftragter II, LB II) an der Kantonsschule L für neun Lektionen wöchentlich eingestellt, die bis August 2000 garantiert waren. Mit Verfügung vom 21. August 2000 überführte die Bildungsdirektion sein Anstellungsverhältnis als Lehrbeauftragter II in eine unbefristete Anstellung als Mittelschullehrperson ohne besondere Aufgaben (MSL obA). Gleichzeitig kündigte die Schulleitung der Kantonsschule L A die Beendigung der Anstellung als MSL obA auf August 2002 an, es sei denn, er würde im schulinternen Anstellungsverfahren um frei werdende Stellen als Mittelschullehrperson mbA Erfolg haben. Zugrunde lag diesem Vorgehen der Schule die geänderte Personalpolitik, wonach ein möglichst grosser Teil der Unterrichtsstunden unbefristet an – enger an die Schule gebundene – Mittelschullehrpersonen mbA mit einem Pensum von mindestens 50 % vergeben werden sollte, um die Kontinuität des Unterrichtes sicherzustellen. Unbefristete Anstellungsverhältnisse obA sollten auf persönlich oder fachlich begründete Ausnahmen und auf Pensen unter 50 % beschränkt bleiben. A bewarb sich in der Folge um ein Pensum von 50 bis 65 % als MSL mbA. Die Anstellungskommission setzte ihn trotz positiver Beurteilung mit leiser Kritik an seinem Unterrichtsstil nicht auf den ersten Platz der Bewerber um eine Stelle als MSL mbA, was gleichbedeutend war mit dem in Aussicht gestellten Ausscheiden aus dem Lehrkörper. Am 19. Juni 2001 kündigte die Kantonsschule L das Anstellungsverhältnis mit A auf 28. Februar 2002. B. Gegen die am 19. Juni 2001 ausgesprochene Kündigung liess A am 26. Juli 2001 bei der Schulrekurskommission rekurrieren und beantragen, die Kündigung sei aufzuheben, eventualiter sei das Arbeitsverhältnis per August 2002 aufzuheben und ihm diesfalls eine Abfindung von 15 Monatslöhnen auszurichten. Auf Antrag der Rekursgegnerin entzog die Schulrekurskommission dem Rekurs die aufschiebende Wirkung für die Dauer des Verfahrens. Mit Beschluss vom 18. März 2002 hiess die Schulrekurskommission den Rekurs von A insofern gut, als sie feststellte, dass kein sachlicher Entlassungsgrund bestanden habe. Hingegen wies sie den Antrag auf Aufhebung der Kündigung ab, trat im Übrigen auf den Rekurs nicht ein und überwies das Verfahren der Bildungsdirektion zum Entscheid betreffend Abfindung und Entschädigung. Auf eine von der Schulkommission der Kantonsschule L am 10. April 2002 erhobene Beschwerde trat das Verwaltungsgericht mit Beschluss vom 17. April 2002 nicht ein. C. Unter Würdigung der gesamten Umstände, des grossen Einsatzes von A für die Kantonsschule L und der Schwierigkeiten, eine neue Stelle zu finden, sprach ihm die Bildungsdirektion im Entscheid vom 25. Oktober 2002 eine Entschädigung von drei Monatslöhnen sowie eine Abfindung von sechs Monatslöhnen zu. Die Entschädigung hatte ohne Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen zu erfolgen. II. Dagegen erhob A, nunmehr nicht mehr vertreten, am 4. Dezember 2002 Rekurs beim Regierungsrat und verlangte, die Entschädigung sei auf fünf und die Abfindung auf 15 Monatslöhne festzusetzen. Am 16. Dezember 2002 überwies die Bildungsdirektion A Fr. 27'642.90 als Abfindung und Fr. 13'821.45 als diverse Entschädigungen, unter Abzug von insgesamt Fr. 2'700.75. Der Regierungsrat wies den Rekurs mit Entscheid vom 21. Januar 2004 ab. III. Dagegen erhob A am 22. Februar 2004 Beschwerde beim Verwaltungsgericht und beantragte, die Entschädigung sei von drei auf vier und die Abfindung von sechs auf acht (eventualiter sieben) Monatslöhne festzulegen. Ferner seien bei der am 16. Dezember 2002 erfolgten Auszahlung die Abzüge in Höhe von Fr. 2'700.75 rückgängig zu machen. Die Beschwerdegegnerin verzichtete darauf, einen Antrag zu stellen unter Hinweis darauf, dass der Beschwerdeführer keinen Ermessensmissbrauch geltend

gemacht habe. Die Staatskanzlei beantragte im Namen des Regierungsrates die Abweisung der Beschwerde. Der Einzelrichter zieht in Erwägung: 1. 1.1 Vorliegend ist die erfolgte Kündigung vom 19. Juni 2001 nunmehr unbestritten, nachdem darüber bereits ein Rechtsmittelverfahren geführt wurde. Hingegen liegen die Folgen der ausgesprochenen Kündigung im Streit. Das Verwaltungsgericht ist gemäss § 74 Abs. 1 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG) für die Behandlung von Beschwerden gegen personalrechtliche Rekursentscheide des Regierungsrats zuständig. Mit der Beschwerde können auch vermögensrechtliche Ansprüche aus dem Dienstverhältnis geltend gemacht werden (Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, Vorbem. zu §§ 74-80d, N. 8). Auf die Beschwerde ist daher einzutreten. 1.2 Der Beschwerdeführer verlangt in der Beschwerde im Maximum die Erhöhung der Entschädigung um einen und der Abfindung um zwei Monatslöhne. Angesichts eines Brutto-Monatslohnes von Fr. 4'607.15 wird der Streitwert von Fr. 20'000.- nicht erreicht, weshalb der Einzelrichter zum Entscheid berufen ist. Fragen von grundsätzlicher Bedeutung stellen sich nicht (§ 38 Abs. 2 und 3 VRG). 1.3 Im Entscheid vom 25. Oktober 2002 hielt die Bildungsdirektion ausdrücklich fest, dass auf der Entschädigung von drei Monatslöhnen keine Sozialversicherungsbeiträge in Abzug gebracht werden dürften. Diese Frage war im vorangehenden Rekursverfahren nicht strittig und ist es vorliegend auch nicht. Mit der Abweisung des Rekurses durch die Vorinstanz wurde somit bestätigt, dass die Entschädigung ohne Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen zu erfolgen habe. Dasselbe trifft hingegen nicht zu für die Abfindung. Gemäss der Lohnabrechnung vom 16. Dezember 2002 wurden dem Beschwerdeführer auf dem gesamten Betreffnis von Fr. 41'464.35 (Entschädigung und Abfindung) 5.050 % für die AHV-Prämie (Fr. 2'093.95) abgezogen, auf der Entschädigung weiter die NBU- und die ALV-Prämie. Der Beschwerdeführer beanstandet dies in der Beschwerde, was in der Rekurschrift vom 4. Dezember 2002 aus zeitlichen Gründen noch nicht möglich war. Nach Erhalt der Lohnabrechnung vom 16. Dezember 2002 äusserte sich der Beschwerdeführer im Rekursverfahren offenbar nicht mehr. Soweit die Rekursinstanz geltend macht, Beschwerdeantrag 3 sei nicht Thema des Rekurses gewesen und es sei darauf nicht einzutreten, trifft dies zu. Insbesondere wäre es dem Beschwerdeführer möglich gewesen, im Sinne einer neuen Tatsache die Lohnabrechnung vom 16. Dezember 2002 im Rekursverfahren nachzureichen (Kölz/Bosshart/Röhl, § 20 N. 47 f.). Insofern ist auf die Beschwerde daher nicht einzutreten. Ein bleibender Nachteil entsteht dem Beschwerdeführer daraus nicht: Mit Bezug auf die zugesprochene Entschädigung von drei und die Abfindung von sechs Monatslöhnen ist das Verfahren längst rechtskräftig geworden. Es steht dem Beschwerdeführer daher frei, gestützt auf den Entscheid der Bildungsdirektion vom 25. Oktober 2002, seine teilweise geschmälernten Ansprüche durchzusetzen bzw. die Rückerstattung von Abzügen, die zu Unrecht vorgenommen worden sind, zu verlangen. 2. 2.1 Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) über die missbräuchliche Kündigung. Die Ausrichtung einer Abfindung nach § 26 bleibt vorbehalten (§ 18 Abs. 3 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 [PG]). Nach Art. 336a Abs. 2 OR wird die Entschädigung vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. 2.2 Grundfolge einer missbräuchlichen Kündigung – wie gezeigt, wird die sachlich nicht

begründete Kündigung einer solchen gleichgesetzt – ist bloss eine Entschädigung. Die Entschädigung nach Art. 336a OR dient sowohl der Bestrafung als auch der Wiedergutmachung. Sie ist nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ein Gebilde eigener Art, das mit einer Konventionalstrafe vergleichbar ist (BGE 123 III 391 E. 3c = Pra 87/1998 Nr. 24; Manfred Rehbinder/Wolfgang Portmann, Basler Kommentar, 2003, Art. 336a OR N. 1; anders noch BGE 123 III 246 E. 6a und 119 II 157 E. 2c). Bei der Entschädigung nach Art. 336a OR wird der Richter im Rahmen der vorgegebenen Schranken auf sein Ermessen verwiesen ("in Würdigung aller Umstände"). Zu den zu würdigenden Umständen gehören im Hinblick auf die pönale Komponente die Schwere der Verfehlung des Arbeitgebers, die insbesondere durch den Anlass der Kündigung, ein allfälliges Mitverschulden des Arbeitnehmers, das Vorgehen bei der Kündigung und die Art des aufgelösten Arbeitsverhältnisses bestimmt wird, ferner die wirtschaftlichen Verhältnisse des entschädigungspflichtigen Arbeitgebers sowie die Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit des Arbeitnehmers. Hinsichtlich der Wiedergutmachungsfunktion sind zusätzlich die wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung auf den Arbeitnehmer zu berücksichtigen, so namentlich das Alter des Arbeitnehmers, seine berufliche Stellung, seine soziale Situation, die Schwierigkeiten seiner Wiedereingliederung in das Arbeitsleben, die konjunkturelle Lage auf dem Arbeitsmarkt und die Dauer des Arbeitsverhältnisses (Rehbinder/Portmann, Art. 336a OR N. 2 f.; Jürg Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2. A., Bern/Stuttgart/Wien 1996, Art. 336a OR N. 2; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Arbeitsvertrag, 5. A., Zürich 1993, Art. 336a OR N. 3). Nach Lehre und Rechtsprechung ist die bedeutendste Folge der dargestellten Charakterisierung der Entschädigung von Art. 336a OR als Straf- und Wiedergutmachungs-Zahlung, dass der Betrag ohne jeden Abzug von Sozialleistungen rein netto auszurichten ist (Streiff/von Kaenel, Art. 336a OR N. 2; BGE 123 V 5 E. 5; dazu auch VGr, 5. Juli 2002, PB.2002.00008 E. 3b/bb, www.vgrzh.ch; vorn 1.4). 2.3 Gemäss § 26 Abs. 1 PG haben Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Betreiben des Staates und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind. Der Regierungsrat regelt die Festsetzung der Abfindung und bestimmt einen nach dem Alter abgestuften Rahmen als Richtlinie; die Abfindung beträgt höchstens 15 Monatslöhne (§ 26 Abs. 4 PG; Beschluss Nr. 599 des Regierungsrates vom 25. April 2001, Ziffer 4.1.3). 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. a und b der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 beträgt die Abfindung je nach den im Einzelfall massgebenden Umständen bis zum 40. Altersjahr einen bis sechs Monatslöhne, vom 41. bis zum 50. Altersjahr zwei bis zwölf Monatslöhne. Nachdem zur Bemessung der Abfindung auf die konkreten Verhältnisse des Einzelfalls abzustellen ist, muss das Alter des Betroffenen im Zeitpunkt der Auflösung des Anstellungsverhältnisses und kann nicht der Zeitpunkt des Entscheids im abschliessenden Rechtsmittelverfahren massgebend sein. Die Kündigung erfolgte vorliegend auf Ende Februar 2002. Damals war der Beschwerdeführer, geboren 29. Mai 1961, 40 Jahre alt und stand somit im 41. Altersjahr. Entsprechend bemisst sich die Abfindung grundsätzlich im Rahmen von zwei bis zwölf Monatslöhnen. 2.4 Die Abfindung im Sinn von § 26 PG will Staatsangestellten, die zwar aus objektiven Gründen, aber ohne persönliches Verschulden entlassen werden, ab einer bestimmten Zahl von Dienstjahren eine gewisse Überbrückungshilfe und

Anerkennung für ihre Diensttreue gewähren und zugleich die sozialen Härten einer Kündigung mildern helfen. Die Abfindung soll auch präventiv gegen leichtfertige Kündigungen wirken (Fritz Lang, Das Zürcher Personalgesetz vom 27. September 1998, in: Peter Helbling/Tomas Poledna [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 49, 69; vgl. VGr, 14. März 2001, PB.2000.00029 E. 9b, [www.vgrzh.ch](http://www.vgrzh.ch)). Unverschuldet ist die Auflösung eines Dienstverhältnisses dann, wenn sie vornehmlich auf Gründe zurückzuführen ist, welche nicht von dem oder der Angestellten zu vertreten sind (Lang S. 70). Es ist vorliegend unbestritten, dass den Beschwerdeführer kein Verschulden an der Auflösung des Anstellungsverhältnisses trifft.

2.5 Beim Entscheid über die Höhe von Entschädigungen und Abfindungen sind die zuständigen Instanzen wie gezeigt auf ihr Ermessen angewiesen. Nach § 50 VRG ist die Rüge der Unangemessenheit im Beschwerdeverfahren – unter den in § 50 Abs. 3 VRG erwähnten Ausnahmen – grundsätzlich ausgeschlossen. Als Rechtsverletzung im Sinne von § 50 Abs. 2 VRG gelten Ermessensmissbrauch und Ermessensüberschreitung (§ 50 Abs. 2 lit. c VRG). "Gewöhnliche" Fehler in der Ausübung des Ermessens, d.h. die bloss unzweckmässige Ermessensausübung, können beim Verwaltungsgericht nicht gerügt werden (Kölz/Bosshart/Röhl, § 50 N. 70). Ermessensüberschreitung liegt vor, wo die Verwaltung Ermessen übt, ohne dass ihr nach dem Gesetz solches zukommt; sie fällt vorliegend ausser Betracht. Ermessensmissbrauch ist ein qualifizierter Ermessensfehler, der als Rechtsverletzung gilt. Ein völlig freies Ermessen gibt es nicht. Die Ermessensbetätigung muss in jedem Fall pflichtgemäss sein; sie darf insbesondere nicht von sachfremden Motiven geleitet werden oder überhaupt unmotiviert sein. Ferner hat sich die Ermessensausübung an den allgemeinen Rechtsgrundsätzen, den verwaltungsrechtlichen Grundprinzipien und den verfassungsrechtlichen Schranken zu orientieren. Als solche gelten insbesondere das Willkürverbot, das Verbot der rechtsungleichen Behandlung, das Gebot von Treu und Glauben sowie der Grundsatz der Notwendigkeit und der Verhältnismässigkeit staatlicher Massnahmen (Kölz/Bosshart/Röhl, § 50 N. 80; Ulrich Häfelin/Georg Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. A., Zürich etc. 2002, Rz. 463 ff.).

3. 3.1 Die Rekursinstanz kam unter Würdigung der Begründung des erstinstanzlichen Entscheids zum Schluss, dass der Beschwerdegegner bei Festlegung der Entschädigung im Rahmen seines pflichtgemäss ausgeübten Ermessens gehandelt habe und daher kein Anlass bestehe, korrigierend einzugreifen.

3.2 Der Beschwerdeführer beruft sich im Wesentlichen darauf, dass die Auswirkungen der Kündigung in seinem Fall ungleich schwerer wiegen als bei der gleichzeitig mit ihm entlassenen Klavierlehrerin B. Diese hat nach dem Entscheid der Bildungsdirektion vom 28. Oktober 2002, den der Beschwerdeführer zitiert, lediglich eine Lohneinbusse von Fr. 1'500.- durch die Kündigung erlitten, konnte dagegen ihr bereits bestehendes Arbeitspensum bei der Jugendmusikschule erhöhen und verdient zusätzlich durch Erwachsenenunterricht. Dennoch erzielte sie statt eines monatlichen Einkommens von Fr. 8'795.- (Sommer 2001) nur noch ein solches von Fr. 6'758.75 (Sommer 2002) und musste mehr dafür arbeiten. Demgegenüber habe er, der Beschwerdeführer, immer ein etwas umfangreicheres Pensum als Frau B und damit eine engere vertragliche Beziehung zur Arbeitgeberin gehabt. Seine Anstellung sei im Unterschied zu Frau B die massgebliche Existenzgrundlage gewesen. Sie sei nach der Kündigung nie arbeitslos gewesen und habe nie unter Fr. 6'000.- verdient. Er sei 13 Monate arbeitslos gewesen und arbeite heute am Unternehmen C zu 50 % zu einem Lohn von Fr. 2'160.- monatlich. Der Eingriff in seine Persönlichkeit sei durch die Kündigung ungleich schwerer als derjenige bei der im selben Umfang entschädigten Frau B.

3.3 Im Hinblick auf die pönale Komponente der

Entschädigung (vorn 2.2) ist zu berücksichtigen, dass den Beschwerdeführer offenkundig kein Verschulden an der Kündigung traf. Andererseits kann der Arbeitgeberin im (formellen) Vorgehen bei der Kündigung kein Vorwurf gemacht werden; insbesondere wurde mit einer Kündigungsfrist von acht Monaten auf die besondere Situation des Beschwerdeführers Rücksicht genommen. Dass der Eingriff in die Persönlichkeit des Beschwerdeführers schwer war, liegt in der Unbegründetheit der Kündigung. Hierin ist im Vergleich zur Klavierlehrerin B keine stärkere Betroffenheit zu erkennen. Insgesamt erscheint die Entschädigung mit drei Monatslöhnen diesen Umständen angemessen. 3.4 Bezüglich der Wiedergutmachungsfunktion der Entschädigung nach Art. 336a OR ist hingegen auf die Abfindung zu verweisen. Dem Obligationenrecht fehlt eine der Abfindung gemäss § 26 PG entsprechende Bestimmung (die Abgangsentschädigung nach Art. 339 b+c OR ist nicht für diesen Fall gedacht). Dagegen kann Schadenersatz aus einem andern Grund als der missbräuchlichen Kündigung geltend gemacht werden (BGE 123 III 391 E. 3c = Pra 87/1998 Nr. 24). Demgegenüber postuliert § 26 Abs. 1 PG unter bestimmten Bedingungen gar einen Anspruch auf Abfindung, wenn das Arbeitsverhältnis vom Staat ohne Verschulden des oder der Angestellten aufgelöst wird. § 18 Abs. 3 PG behält die Ausrichtung einer Abfindung (neben einer Entschädigung) ausdrücklich vor. Der Beschwerdeführer ist daher im Falle der unverschuldeten Kündigung nach dem kantonalen Personalrecht zweifach abgesichert (dazu auch Lang, S. 67). Insofern liegt eine bewusste Besserstellung der staatlichen Angestellten gegenüber denjenigen in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis vor. Art. 336a OR kann daher nicht unbesehen auf einen Fall wie den Vorliegenden zur Anwendung kommen. Geht man davon aus, dass die Entschädigung nach Art. 336a OR eine pönale und eine Wiedergutmachungskomponente aufweist (vorn 2.2), dürfen diese Komponenten – um Doppelspurigkeiten zu vermeiden – nicht bei der Entschädigung und der Abfindung berücksichtigt werden. Die erwähnte Besserstellung der staatlichen Angestellten wird dadurch nicht beeinträchtigt, da Entschädigung und Abfindung im Regelfall mindestens das Maximum von sechs Monatslöhnen gemäss Art. 336a OR erreichen, wenn nicht gar regelmässig übersteigen. Es rechtfertigt sich daher, mindestens in der vorliegenden Konstellation, wo die Kündigung an keinen (formellen) Verfahrensfehlern leidet und die Voraussetzungen für eine Abfindung erfüllt sind, die pönale Komponente auf die Entschädigung nach § 18 Abs. 3 PG und die Wiedergutmachungskomponente auf die Abfindung nach § 26 Abs. 1 und 5 PG zu beschränken. Da bei der Bemessung der Abfindung die wirtschaftliche Situation des Beschwerdeführers infolge der Kündigung berücksichtigt wurde (dazu hinten 4), besteht nach dem Gesagten kein Anlass, die Entschädigung zu erhöhen, sofern diese als solche (pönale Komponente) angemessen erscheint (vorn 3.3).

#### **E. 4.1**

Die Vorinstanz berücksichtigte bei der Festlegung der Abfindung, dass es für den Beschwerdeführer schwierig sein werde, wieder eine Stelle als Klavierlehrer zu finden, ebenso, dass er recht lange an der Schule als Lehrperson tätig gewesen und seine Tätigkeit grundsätzlich positiv beurteilt worden sei. Soweit sich der Beschwerdeführer – schon damals – auf einen Vergleich mit der identisch entschädigten Frau B berief, führte die Vorinstanz aus, diese habe eine Stelle an einer Musikschule mit einem tieferen Einkommen in Kauf genommen. Ausserdem habe der Beschwerdeführer eine solche Möglichkeit wegen des – mutmasslich – tieferen Lohnes und wegen seiner Qualifikation für sich lange Zeit ausgeschlossen. Die Vorinstanz berücksichtigte sodann die Stellungnahme des Personalamtes vom 14. März 2003. Darin stützte sich dieses auf den Beschluss Nr. 599 des

Regierungsrates betreffend die Festsetzung von Sozialplänen. Es kam zum Schluss, dass ein Abfindungsrahmen von 4.66 bis 7.66 Monatslöhnen bestehe und aufgrund der Kündigungsstände eine Abfindung an dessen oberen Rand festgesetzt werden könne.

#### **E. 4.2**

Der Beschwerdeführer macht geltend, Frau B sei vor, während und nach ihrer Zeit an der Kantonsschule L hauptsächlich an der Musikschule X tätig gewesen. Sie habe einzig eine Lohneinbusse um Fr. 1'500.- auf sich nehmen müssen, jedoch noch immer über Fr. 6'000.- verdient (vorn 3.2). Dagegen seien seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt geradezu erbärmlich. So übe er heute eine Tätigkeit (zu 50 %) aus, für die er keine Qualifikation habe, und sein Lohn entspreche etwa der Hälfte des vormaligen.

#### **E. 4.3**

Wie dargelegt, soll die Abfindung Staatsangestellten ab einer bestimmten Anzahl von Dienstjahren bei unverschuldeter Entlassung eine gewisse Überbrückungshilfe und Anerkennung für ihre Dienstreue gewähren und zugleich die sozialen Härten der Kündigung mildern helfen (Lang, S. 69; vorn 2.4). Dies entspricht der Wiedergutmachungsfunktion der Entschädigung nach Art. 336a OR, sind doch ähnlich wie dort die persönlichen Verhältnisse, die Dienstzeit, der Kündigungsgrund sowie der neue Lohn zu berücksichtigen (§ 26 Abs. 5 PG; vorn 3.4). Unbestritten sind die Schwierigkeiten des Beschwerdeführers, wieder eine Stelle als Klavierlehrer zu finden. Wie weit hierbei der Umstand eine Rolle spielte, dass er einzig über das Diplom als Klavierlehrer verfügt, nicht aber über ein abgeschlossenes Musikstudium oder über das Diplom für das Höhere Lehramt (was ihm allenfalls eine unbefristete Anstellung hätte sichern können; vgl. § 3 Abs. 4 der Mittel- und Berufsschullehrerverordnung vom 7. April 1999), lässt sich nicht feststellen, aber auch nicht dem Beschwerdegegner anrechnen. Das Alter des Beschwerdeführers dürfte kein Hinderungsgrund bei der Stellensuche gewesen sein. Tatsache ist hingegen, dass der Beschwerdeführer den Beruf gewechselt hat und heute am Unternehmen C für monatlich Fr. 2'160.- (netto) arbeitet, was etwa der Hälfte seines früheren Einkommens entspricht. Andererseits ist zu bedenken, dass der Beschwerdeführer, wäre ihm nicht gekündigt und er weiterhin als MSL obA beschäftigt worden, mit einem weit geringeren Pensum bedacht worden wäre. Ein Pensum war ihm denn auch mit der Überführung zur Mittelschullehrperson obA nicht mehr garantiert worden. Ferner scheint er sich, die bevorstehende Kündigung vor Augen, gegen die Tätigkeit in einer Musikschule lange Zeit gesträubt zu haben. Demgegenüber ist wiederum sein erheblicher Einsatz für die Kantonsschule L zu berücksichtigen, wo er nicht nur die Raumzuteilung für den Instrumentalunterricht vornahm, sondern in der Adventszeit auch die Organisation der traditionellen Pausenkonzerte der Kantonsschule L übernahm und sich an den regelmässigen Schülerkonzerten im Rahmen des Freifachangebots als Begleiter am Klavier zur Verfügung stellte. Ehemalige Schülerinnen und Schüler von ihm betonen sein grosses Engagement im Unterricht. Die Auswirkungen der Kündigung auf den Beschwerdeführer in wirtschaftlicher Hinsicht sind daher gross, und seine Verbindung zur Kantonsschule L waren eng.

#### **E. 4.4**

Tatsächlich erscheinen die Verhältnisse auf Seiten von Frau B trotz gleich hoher Abfindung etwas besser als beim Beschwerdeführer. Dem von ihr erlittenen Nachteil einer blossen Lohneinbusse von Fr. 1'500.- monatlich steht gegenüber, dass der Beschwerdeführer 13

Monate arbeitslos war und heute in einem anderen Beruf tätig ist. Auch wenn Frau B sieben Jahre älter als er, was ihr eine Neuanstellung wohl stärker erschwert hätte als ihm, ist zu bedenken, dass sie gar nicht gezwungen war, eine neue Stelle zu suchen, sondern ihr bestehendes Pensum an der Musikschule X ausbauen konnte. Andererseits ist zu bedenken, dass sie während der ganzen Dauer der Tätigkeit an der Kantonsschule L die zusätzliche Belastung einer zweiten Beschäftigung auf sich nahm, während sich der Beschwerdeführer einzig auf seine Anstellung an der Kantonsschule L konzentrierte. Zudem verpasste der Beschwerdeführer die Gelegenheit, sich weitere Diplome (zum Beispiel als Kapellmeister) zu erwerben oder sich als Theorie-Lehrer ausbilden zu lassen. Ferner konnte er sich erst nach längerem Zögern dazu überwinden, sich bei einer Musikschule zu bewerben, obwohl er bereits im Sommer 2000 wusste, dass er seine Stelle möglicherweise verlieren würde, was nicht der Beschwerdegegner zu vertreten hat.

#### **E. 4.5**

Diese Umstände sprechen dafür, dem Beschwerdeführer keine höhere Abfindung als Frau B zuzusprechen. Einer allfälligen Erhöhung der Abfindung des Beschwerdeführers müsste ein Ermessensfehler der Vorinstanz zugrund liegen (vorn 3.5), was der Beschwerdeführer sinngemäss geltend macht. Ein solcher ist in der Gleichbehandlung des Beschwerdeführers und von Frau B bezüglich Abfindung nicht zu erkennen. Das Gleichheitsprinzip untersagt unter anderem die rechtliche Gleichbehandlung von Fällen, die sich in tatsächlicher Hinsicht wesentlich unterscheiden (Häfelin/Müller, Rz. 495). Eine Verletzung des Gleichheitsprinzips ist jedoch nicht erkennbar (vorn 4.4).

#### **E. 5**

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Da der Streitwert Fr. 20'000.- nicht erreicht, sind die Kosten auf die Gerichtskasse zu nehmen (§ 80b VRG; Kölz/Bosshart/Röhl, § 80b N. 1). Dem Beschwerdeführer steht aufgrund seines Unterliegens keine Parteientschädigung zu (§ 17 Abs. 2 VRG). Demgemäss entscheidet der Einzelrichter : 1. Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird. 2. Die Gerichtsgebühr wird festgesetzt auf Fr. 1'300.--; die übrigen Kosten betragen: Fr. 60.-- Zustellungskosten, Fr. 1'360.-- Total der Kosten. 3. Die Gerichtskosten werden auf die Gerichtskasse genommen. 4. Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen. 5. ...

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