

94 Anstellung bei der Fachhochschule Nordwestschweiz. Kündigung.

- Vertragliche Streitigkeiten sind von der Beschwerdekommision der Fachhochschule im Klageverfahren zu beurteilen; der Entscheid kann mittels Appellation an das Personalrekursgericht weitergezogen werden (Erw. I/2, 3). Diese Regelung gilt auch nach Inkrafttreten des Gesamtarbeitsvertrages (Erw. II/8).
- Will der Arbeitgeber aufgrund eines mangelnden Vertrauensverhältnisses kündigen, so hängt es vom Mass des Vertrauensverlustes ab, ob auf die Ansetzung einer Bewährungszeit verzichtet werden darf oder nicht (Erw. II/4).
- Kostenverlegung bei Streitigkeiten aus Anstellungen bei der Fachhochschule Nordwestschweiz (Erw. III).

Aus dem Entscheid des Personalrekursgerichts vom 3. Juli 2008 in Sachen B. gegen Fachhochschule Nordwestschweiz (2-BE.2007.5).

Aus den Erwägungen

I/2.

2.1. Gemäss § 33 Abs. 3 Staatsvertrag FHNW gilt "für das Verfahren" das Recht des Kantons Aargau. Aufgrund der Systematik (vgl. insbesondere die Marginale "Beschwerdekommision") liesse sich argumentieren, die Bestimmung beziehe sich nur auf das Verfahren vor der Beschwerdekommision. Aus dem Gesamtzusammenhang muss jedoch geschlossen werden, dass das aargauische Recht auch in Bezug auf das Verfahren vor dem Personalrekursgericht zur Anwendung kommt; es ist nicht einsehbar, welches Recht sonst relevant sein sollte.

2.2. Massgebend für das Verfahren bei personalrechtlichen Streitigkeiten im Kanton Aargau sind vorab das Personalgesetz und dessen Folgeerlasse. Danach sind alle Streitigkeiten zunächst der Schlichtungskommission vorzulegen, welche eine Empfehlung abgibt (§ 37 Abs. 2 PersG). Bei Streitigkeiten aus einem Vertragsverhältnis kann in der Folge direkt Klage beim Personalrekursgericht erhoben werden (§ 39 PersG). Liegt der Streitigkeit eine Verfügung zugrunde, ist zunächst eine verwaltungsinterne (§ 38 PersG) und anschliessend eine verwaltungsexterne Beschwerde ans Personalrekursgericht (§ 40 PersG) möglich.

Soweit das Personalgesetz keine abweichenden Bestimmungen vorsieht, sind für die Organisation und das Verfahren vor dem Personalrekursgericht die für das Verwaltungsgericht geltenden Bestimmungen anwendbar (§ 42 Abs. 2 PersG). Gemäss § 67 VRPG kommen im verwaltungsgerichtlichen Klageverfahren die Bestimmungen der ZPO sinngemäss zur Anwendung, soweit §§ 60 - 66 VRPG keine anderslautende Vorschrift enthalten.

2.3. Trotz des erwähnten Verweises in § 33 Abs. 3 Staatsvertrag FHNW lässt sich das aargauische Verfahrensrecht nicht *tel quel* auf personalrechtliche Streitigkeiten zwischen der Fachhochschule und ihren Mitarbeitenden anwenden. Insbesondere fehlt in Bezug auf die Fachhochschule eine Schlichtungskommission im Sinne von § 37 PersG; § 33 Abs. 4 Staatsvertrag FHNW bestimmt ausdrücklich, dass die Beschwerdekommision "entscheidet" (und nicht bloss eine Empfehlung abgibt). Daraus folgt, dass es in Bezug auf die Fachhochschule entgegen dem Rechtsmittelweg gemäss § 37 ff. PersG nicht nur bei Streitigkeiten aufgrund einer Verfügung, sondern auch bei Streitigkeiten aus einem Vertrag je eine erste und eine zweite Instanz mit Entscheidkompetenz gibt. Demgegenüber fehlt in beiden Fällen eine lediglich vermittelnde bzw. auf den Erlass einer Empfehlung beschränkte Behörde (vgl. zusätzlich Erw. II/8 hiernach).

2.4. Die Konstellation, wonach bei öffentlichrechtlichen Streitigkeiten ein Klageverfahren mit einer unteren und einer oberen Instanz durchgeführt wird, ist nicht nur dem aargauischen Personalrecht, sondern generell der aargauischen Verwaltungsrechtspflege fremd. Eine diesbezügliche Regelung fehlt sowohl in § 37 ff. PersG

als auch in § 60 ff. VRPG. Gestützt auf die obigen Ausführungen gelangen folglich die Bestimmungen des Zivilrechtspflegegesetzes analog zur Anwendung. Dies betrifft vorab §§ 317 ff. ZPO: Fällt die Beschwerdekommision auf eine Klage hin einen Entscheid und wird dieser an das Personalrekursgericht weitergezogen, so handelt es sich folglich um eine Appellation (im Gegensatz zur Beschwerde bei Streitigkeiten aus einer Verfügung).

3.

3.1. Grundsätzlich werden die Anstellungsbedingungen zwischen der Appellationsbeklagten und ihren Angestellten in einem öffentlich-rechtlichen Gesamtarbeitsvertrag festgelegt (§ 13 Abs. 2 Staatsvertrag FHNW). Einigen sich die Parteien nicht rechtzeitig auf einen Gesamtarbeitsvertrag, erlässt der Fachhochschulrat provisorische Vorschriften für die Ausgestaltung der Arbeitsverträge (§ 13 Abs. 3 Staatsvertrag FHNW). Übergangsrechtlich bestimmt § 34 Abs. 8 Staatsvertrag FHNW Folgendes:

"Ist die Ausfertigung neuer Arbeitsverträge für die Mitarbeitenden der FHNW bis zum Gründungstermin der FHNW nicht möglich, gelten die zu diesem Zeitpunkt bestehenden Arbeitsverträge (...) bis zu dem von den Regierungen gemeinsam festgelegten Termin weiter. Neu eintretende Mitarbeitende werden nach den bisher am Arbeitsort geltenden Bedingungen angestellt."

Zum Anstellungsbeginn des Appellanten (1. Januar 2006) war weder der Gesamtarbeitsvertrag in Kraft (vgl. Ziffer 1.6 des Gesamtarbeitsvertrags FHNW) noch lagen provisorische Vorschriften im Sinne von § 13 Abs. 3 Staatsvertrag FHNW vor. Massgebend für die materielle Beurteilung der umstrittenen Kündigung und damit auch für die Frage, ob in concreto eine Streitigkeit aus Verfügung oder eine Streitigkeit aus Vertrag vorliegt, ist folglich der Anstellungsvertrag zwischen der Appellationsbeklagten und dem Appellanten vom 20. Dezember 2005. Der Anstellungsvertrag verweist zusätzlich auf das Personalgesetz und dessen Folgeerlasse.

3.2. Der Anstellungsvertrag enthält keine Angaben darüber, ob die Kündigung eines Anstellungsverhältnisses durch die Appellationsbeklagte mittels Verfügung oder mittels vertraglicher Erklärung erfolgt. Aus § 48 PLV ergibt sich indessen, dass die Kündigung

durch die Anstellungsbehörde keine Verfügung, sondern eine vertragliche Erklärung darstellt. Die Lösung entspricht dem Grundsatz, dass durch Verfügung begründete Anstellungsverhältnisse mittels Verfügung, durch Vertrag begründete Anstellungsverhältnisse mittels vertraglicher Erklärung beendet werden (vgl. PRGE vom 25. Mai 2007 in Sachen P.M., Erw. I/2.2; PRGE vom 2. März 2006 in Sachen P.E., Erw. I/3.1; PRGE vom 9. Dezember 2002 in Sachen B.H., Erw. I/2/a/bb; je mit Hinweisen).

3.3. Gestützt darauf, dass die umstrittene Kündigung vom 13. Juli 2006 eine vertragliche Erklärung darstellt, ist die vorliegende Streitsache im Klageverfahren zu beurteilen. Das gegen den Entscheid der Beschwerdekommision vom 21. März 2007 erhobene Rechtsmittel bildet demzufolge eine Appellation (vgl. Erw. 2.3).
II/4.

4.1. Zur Begründung der umstrittenen Kündigung wurde im Weiteren ausgeführt, dass der Appellant "im Zusammenhang mit der Erarbeitung des Kommunikationskonzepts FHNW das Vertrauen als Kommunikationsverantwortlicher FHNW sowohl beim Fachhochschulrat, wie bei der Direktion und auch gegenüber dem Direktionspräsidenten leider verloren" habe.

4.2. Ein mangelndes Vertrauensverhältnis kann einen sachlichen Kündigungsgrund darstellen, wenn die Motive für den geltend gemachten Vertrauensverlust auch für Dritte objektiv nachvollziehbar sind (Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 21. März 2006, Erw. 5/c). Auch das Verwaltungsgericht des Kantons Zürichs geht davon aus, dass eine tiefgreifende Störung des Vertrauens einen hinreichenden Grund für eine Kündigung darstellt. Der Wunsch, sich von einem schwierigen Mitarbeiter zu trennen, kann ein sachlicher Grund für eine Kündigung sein (Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich [VGE ZH] vom 14. März 2001, PB.2000.00029, Erw. 8b/bb; VGE ZH vom 28. Februar 2001, PB.2000.00027, Erw. 7b). Der Vertrauensverlust muss jedoch durch Verhaltensweisen der entlassenen Person begründet sein, die ihn für Dritte als nachvollziehbar erscheinen lassen, weshalb er zu untersuchen und zu gewichten ist (VPB 65.14, Erw. 5/b; VGE ZH vom 14. März 2001, PB.2000.00029, Erw. 8/b). Vorbehalten bleiben stets

das Verbot des Rechtsmissbrauchs, der Grundsatz von Treu und Glauben und das Verhältnismässigkeitsprinzip. Insofern sind bei einer Kündigung aufgrund von Konflikten zwischen Vorgesetzten und Untergebenen die Ursachen der Spannungen jedenfalls von Bedeutung (VGE ZH vom 6. Juli 2005, PB.2005.00013, Erw. 3.2; vgl. zum Ganzen: PRGE vom 28. April 2008 in Sachen R.B., Erw. II/4.2; PRGE vom 30. Mai 2008 in Sachen L.M., Erw. 4.1).

4.3.

4.3.1. Ein Vertrauensverlust beruht in der Regel auf unbefriedigendem Verhalten und/oder mangelhafter Leistung (als Beispiel für einen Ausnahmefall vgl. PRGE vom 28. April 2008 in Sachen R.B.). Fraglich mag erscheinen, ob die so hervorgerufene Störung des Vertrauensverhältnisses unter § 10 Abs. 1 lit. c PersG zu subsumieren ist ("Mängel in der Leistung oder im Verhalten") oder einen eigenständigen, in der beispielhaften Aufzählung von § 10 Abs. 1 lit. a - d PersG nicht ausdrücklich erwähnten Kündigungsgrund darstellt. Die Unterscheidung erscheint insofern bedeutsam, als eine Kündigung gestützt auf § 10 Abs. 1 lit. c PersG nach dem ausdrücklichen Gesetzeswortlaut voraussetzt, dass sich die Mängel in der Leistung oder im Verhalten trotz schriftlicher Mahnung während der angesetzten Bewährungszeit fortsetzen. In Bezug auf alle anderen Kündigungsgründe (also insbesondere auch diejenigen, welche in § 10 Abs. 1 PersG nicht namentlich genannt sind) fehlt eine entsprechende explizite Vorschrift (vgl. hierzu sowie zur ganzen Erw. 4.3: PRGE vom 30. Mai 2008 in Sachen L.M., Erw. 4.2 und 4.3).

4.3.2. Wie gesehen (vgl. Erw. 2 in fine) ist beim Vorliegen sachlicher Kündigungsgründe stets zu prüfen, ob nicht auch mildere Massnahmen zum Ziel führen würden bzw. ob sich die Kündigung aufgrund einer Abwägung sämtlicher auf dem Spiel stehenden Anliegen rechtfertigen lässt. Selbst wenn - im Gegensatz zu § 10 Abs. 1 lit. c PersG - die Ansetzung einer Bewährungsfrist nicht explizit vorgesehen ist, muss folglich ihre Anordnung im Sinne einer milderen Massnahme stets geprüft werden. Dies gilt - unabhängig von der konkreten Ursache - auch bei einer Störung des Vertrauensverhältnisses. Ist die Störung als leicht zu qualifizieren, dürfte sich regelmässig die Ansetzung einer Bewährungsfrist (oder einer anderen gegenüber

der Kündigung milderer Massnahme) aufdrängen; wiegt sie demgegenüber schwer, kann die Anstellungsbehörde kaum je dazu verpflichtet werden, vor der Kündigung eine Bewährungsfrist anzusetzen.

4.3.3. Umgekehrt erweist sich der Wortlaut von § 10 Abs. 1 lit. c PersG insofern als zu eng, als sich daraus ableiten lässt, dass bei Mängeln in der Leistung oder im Verhalten vor einer Kündigung stets eine Mahnung sowie die Ansetzung einer Bewährungszeit erfolgen müssen. Tatsächlich sind Ausnahmefälle denkbar, bei welchen ein Fehlverhalten oder eine Fehlleistung derart gravierend ist, dass unabhängig von einer Mahnung und der Ansetzung einer Bewährungsfrist das Vertrauensverhältnis als schwer gestört angesehen werden muss. Demzufolge ist es möglich, dass ein Fehlverhalten bzw. eine Fehlleistung ohne Mahnung und ohne Ansetzung einer Bewährungsfrist zu einer gerechtfertigten ordentlichen Kündigung (infolge Vertrauensverlust) führen kann (vgl. VGE ZH vom 21. Dezember 2005, PB.2005.00034, Erw. 5).

4.3.4. Aus den dargestellten Überlegungen erhellt, dass letztlich offen bleiben kann, ob die durch ein bestimmtes Verhalten bzw. eine bestimmte Leistung eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin verursachte Beeinträchtigung des Vertrauensverhältnisses als Kündigung gestützt auf § 10 Abs. 1 lit. c PersG oder als Kündigung "sui generis" (d.h. als Kündigung gemäss § 10 Abs. 1 Ingress PersG) zu verstehen ist. Letztlich hängt es vom Mass des Vertrauensverlustes ab, ob auf die Ansetzung einer Bewährungsfrist verzichtet werden darf oder nicht.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass eine mangelhafte Leistung bzw. ein mangelhaftes Verhalten nicht leichthin in eine schwere Verletzung des Vertrauensverhältnisses umgedeutet werden darf. Ansonsten würde die besondere Schutzvorschrift von § 10 Abs. 1 lit. c PersG - die Mahnung mit Ansetzung einer Bewährungsfrist - umgangen. Tatsächlich muss - für Dritte nachvollziehbar - für die Anstellungsbehörde die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aufgrund des Vorgefallenen in seiner Funktion nicht mehr tragbar sein, damit ohne vorgängige mildere Massnahme direkt die Kündigung ausgesprochen werden darf (vgl. zum Ganzen VGE ZH vom

21. Dezember 2005, PB.2005.00034, Erw. 5.2). Bei der Prüfung, ob eine Bewährungsfrist angesetzt werden muss oder nicht, ist namentlich auch darauf abzustellen, ob ein positives Verhalten in dieser Zeit überhaupt geeignet wäre, das Vertrauensverhältnis wieder ins Lot zu bringen.

8.

8.1. Im vorliegenden Fall ist der Gesamtarbeitsvertrag FHNW noch nicht anwendbar, da er erst per 1. Januar 2007 in Kraft trat. Im Hinblick auf künftige Rechtsmittelverfahren erscheint es indessen angezeigt, im Folgenden auf Ziffer 15.2 GAV FHNW einzugehen.

Die Bestimmung lautet wie folgt:

"Die Mitarbeitenden können für alle Entscheide der Arbeitgeberin eine beschwerdefähige Verfügung (mit Rechtsmittelbelehrung und Fristansetzung gemäss den Bestimmungen des Kantons Aargau, ausgestellt durch die Direktorin, den Direktor und den/die Leiter/in Personal) verlangen, nachdem sie das Ausspracherecht gemäss Ziffer 11.5 ausgeübt haben und auch der freiwillige Beizug der MOM [= Mitwirkungsorganisation Mitarbeitende] oder von Vertreter/innen der vertragsschliessenden Personalverbände zu keiner Einigung geführt hat. Gegen diese Verfügung ist eine Beschwerde an die FHNW-Beschwerdekommision möglich (...)."

8.2. Es ist umstritten, ob im Zusammenhang mit Dienstverhältnissen, welche durch Vertrag begründet worden sind, dem Gemeinwesen die Kompetenz zukommt, eine Angelegenheit durch Verfügung zu regeln. Einerseits wird die Auffassung vertreten, dass auch dort, wo ein Rechtsverhältnis zulässigerweise durch öffentlichrechtlichen Vertrag geregelt wurde, nicht ohne weiteres auf eine mangelnde Verfügungsbefugnis geschlossen werden darf. Andererseits wird in einer solchen Verfügungsbefugnis ein Widerspruch zur Rechtsnatur des Vertrages als Mittel der einvernehmlichen Regelung von Rechtsbeziehungen zwischen gleichgestellten Parteien gesehen (vgl. dazu und zum Folgenden: AGVE 2002, S. 585 ff., Erw. 1/3/a mit Hinweisen).

Soweit es um den Rechtsschutz geht, eröffnet bei Vertragsverhältnissen die Klage das funktionsgerechtere Verfahren: Das Klageverfahren stellt die Parteien entsprechend ihrer Stellung als gleichgestellte Vertragspartner auf dieselbe Ebene; es verleiht anders als das

Anfechtungsverfahren dem Gemeinwesen nicht das Recht, seine Prozesssituation durch den Erlass einer Verfügung zu verbessern. Das Personalgesetz stellt neben der gerichtlichen Beschwerde (§ 40) ausdrücklich die gerichtliche Klage (§ 39) zur Verfügung. Aufgrund dieser Konzeption sowie der erwähnten dogmatischen Überlegungen erscheint es folgerichtig, bei Streitigkeiten aus vertraglichen Anstellungsverhältnissen grundsätzlich nur den Klageweg zuzulassen bzw. dem Gemeinwesen keine Verfügungskompetenz zuzugestehen. Der Klageweg würde seiner Funktion weitgehend beraubt, wenn entsprechende Streitigkeiten auch einseitig durch Verfügung entschieden und so generell zum Gegenstand von Anfechtungsverfahren gemacht werden könnten. Schliesslich ist wesentlich, dass die Gemeinwesen mit der Einführung der vertraglichen Begründung öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse regelmässig die materiellrechtliche Flexibilisierung und Angleichung an das private Arbeitsrecht anstreben. In verfahrensmässiger Hinsicht bedeutet dies konsequenterweise, dass mit der Klage ein Verfahren zur Verfügung zu stellen ist, das den Parteien die Initiative zur Durchsetzung ihrer Ansprüche überlässt und in weiten Teilen dem in privatrechtlichen Arbeitsstreitigkeiten zu beschreitenden Zivilprozess entspricht.

Gestützt auf die dargestellten Erwägungen sind nach der Praxis des Personalrekursgerichts Streitigkeiten aus einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsvertrag stets im Klageverfahren abzuwandeln. Eine Ausnahme besteht nur dort, wo der Anstellungsbehörde ausdrücklich eine Verfügungsbefugnis eingeräumt wird.

8.3. § 13 Abs. 1 Staatsvertrag FHNW bestimmt, dass die Anstellungsverhältnisse mit den Mitarbeitenden der FHNW durch öffentlich-rechtliche Verträge geregelt werden. Gemäss § 13 Abs. 2 Staatsvertrag FHNW werden die "Anstellungsbedingungen" in einem öffentlich-rechtlichen Gesamtarbeitsvertrag festgelegt. § 33 Abs. 2 Staatsvertrag FHNW schreibt vor, dass bei allfälligen Streitigkeiten das Verfahrensrecht des Kantons Aargau gilt.

Aus dem Staatsvertrag FHNW ergibt sich, dass der Inhalt des Gesamtarbeitsvertrages auf die Regelung der "Anstellungsbedingungen" beschränkt ist. Unter diesem Begriff ist die inhaltliche Ausgestaltung des Anstellungsverhältnisses zu verstehen, nicht aber das

Rechtsschutzverfahren bei allfälligen Streitigkeiten. Dies gilt umso mehr, als dieses Verfahren bereits im Staatsvertrag FHNW geregelt wird, indem er festlegt, dass die Anstellungen mittels öffentlich-rechtlichen Vertrags erfolgen und dass das aargauische Verfahrensrecht zur Anwendung kommt.

Somit ergibt sich, dass Ziffer 15.2 des Gesamtarbeitsvertrags den Staatsvertrag FHNW verletzt, indem er bestimmt, dass bei allen Streitigkeiten eine beschwerdefähige Verfügung verlangt und anschliessend der Beschwerdeweg beschritten werden könne. Zum einen geht diese Regelung über den Begriff der "Anstellungsbedingungen" gemäss § 13 Abs. 2 Staatsvertrag FHNW hinaus. Zum andern wird durch den Staatsvertrag FHNW in Verbindung mit der Praxis des Personalrekursgerichts (vgl. Erw. 8.2 hiervor) bereits hinlänglich festgelegt, dass grundsätzlich stets das Klageverfahren (und nicht das Beschwerdeverfahren) anwendbar ist. Offen bleiben kann im vorliegenden Zusammenhang, ob über den Verweis auf das aargauische Verfahrensrecht § 48 Abs. 1 PLV zur Anwendung gelangt und somit namentlich der Lohn mittels Verfügung festgesetzt werden kann. Eine Kündigung, wie sie in concreto umstritten ist, fällt jedenfalls nicht unter den Anwendungsbereich von § 48 Abs. 1 PLV.

8.4. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Ziffer 15.2 GAV FHNW nur insoweit anwendbar ist, als vor Anrufung der Beschwerdekommision ein FHNW-internes Einigungsverfahren durchgeführt wird; dieses endet jedoch (abgesehen allenfalls von den Fällen gemäss § 48 Abs. 1 PLV) nicht mittels Verfügung, sondern mittels einer vertraglichen Erklärung seitens des Direktors/der Direktorin und des Leiters/der Leiterin Personal. Dagegen kann Klage bei der Beschwerdekommision und anschliessend Appellation beim Personalrekursgericht erhoben werden (andere Meinung: Gabriella Matefi, Das Verfahren vor der Beschwerdekommision der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), publiziert in: Michael Leupold/David Rüetschi/Demian Stauber/Meinrad Vetter [Hrsg.], Der Weg zum Recht [Festschrift Alfred Bühler], Zürich 2008, S. 301 ff., Rz. 5.2).

III/1.

1.1. Gestützt auf den Verweis in § 33 Abs. 3 Staatsvertrag FHNW kommen grundsätzlich auch in Bezug auf die Kostenverlegung die Bestimmungen des aargauischen Rechts zur Anwendung. Fraglich ist, was dies konkret in Bezug auf das Verfahren vor der Beschwerdekommision bedeutet: Soll sie gleich behandelt werden wie die Schlichtungskommision nach § 37 PersG, obwohl diese nur Empfehlungen abgibt, oder sind allenfalls andere Kostenregelungen analog heranzuziehen?

1.2. Im Kanton Aargau ist das Verwaltungsverfahren in erster Instanz unter Vorbehalt besonderer Bestimmungen unentgeltlich (§ 33 Abs. 1 VRPG). In den verwaltungsgerichtlichen Beschwerde- und Klageverfahren sind demgegenüber in der Regel dem Unterliegenden die Kosten aufzuerlegen; obsiegt keine Partei vollständig, werden die Kosten verhältnismässig verteilt (§ 33 Abs. 2 VRPG bzgl. Beschwerdeverfahren; § 37 VRPG in Verbindung mit § 112 ZPO bzgl. Klageverfahren). Der Obsiegende hat Anspruch auf eine angemessene Parteientschädigung (§ 36 VRPG bzgl. Beschwerdeverfahren; § 37 VRPG in Verbindung mit § 112 ZPO bzgl. Klageverfahren). Bei Personalstreitigkeiten auferlegt die Schlichtungskommision als empfehlende Instanz weder Verfahrens- noch Parteikosten; im Übrigen gelten die erwähnten allgemeinen Bestimmungen (vgl. § 41 PersG).

Bei privatrechtlichen Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis dürfen bundesrechtlich bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.-- weder Gebühren noch Auslagen des Gerichts auferlegt werden (Art. 343 Abs. 3 OR). Demgegenüber ist nicht ausgeschlossen, dass der unterliegenden Partei eine Prozessentschädigung an die Gegenpartei auferlegt wird. Diesbezüglich sind die kantonalen Regelungen und Praktiken sehr unterschiedlich (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Der Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 - 362 OR, 6. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2006, Art. 343 N 12). Im Kanton Aargau wird in Arbeitsrechtsstreitigkeiten bis zu einem Streitwert von Fr. 20'000.-- nur bei mutwilliger Prozessführung eine Entschädigung zugesprochen (§ 369 Abs. 1 ZPO).

1.3. Vorab ist wesentlich, dass der Unterschied zwischen der Beschwerdekommision gemäss Staatsvertrag FHNW und der Schlichtungskommision gemäss aargauischem Personalrecht nicht überbewertet werden darf. Beide Kommissionen bilden je die erste Rechtschutzinstanz. Zudem darf zwar die Schlichtungskommision keine Entscheide fällen, doch kommt ihrer Empfehlung faktisch ein grosses Gewicht zu. Beide Gründe sprechen dafür, die Beschwerdekommision in Bezug auf die Kostenfrage gleich zu behandeln wie die Schlichtungskommision und demzufolge weder Verfahrenskosten zu erheben noch Parteienschädigungen zuzusprechen. Für diese Lösung spricht auch, dass sich aus dem Staatsvertrag kein Anhaltspunkt dafür ergibt, dass die Vertragsparteien die allgemeinen Kostenregelungen von § 33 ff. VRPG oder die nach Streitwert differenzierte Kostenregelung für zivilrechtliche Arbeitsstreitigkeiten hätten übernehmen wollen.

Zusammenfassend ergibt sich, dass es sich nicht beanstanden lässt, dass die Beschwerdekommision keine Verfahrenskosten erhoben bzw. keine Parteienschädigungen zugesprochen hat. Auch in diesem Punkt besteht für das Personalrekursgericht kein Anlass korrigierend einzugreifen.

2. In Bezug auf das Verfahren vor dem Personalrekursgericht lässt sich die Kostenregelung, welche für aargauische Personalstreitigkeiten gilt (vgl. Erw. 1.1 hiervor), gestützt auf den Verweis in § 33 Abs. 3 Staatsvertrag FHNW ohne weiteres übernehmen. Gemäss § 41 PersG in Verbindung mit § 37 VRPG kommen im Klageverfahren die entsprechenden Bestimmungen der Zivilprozessordnung zur Anwendung.

(...).

3. In Bezug auf künftige Klageverfahren ist wesentlich, dass das in Ziffer 15.2 GAV FHNW vorgesehene FHNW-interne Einigungsverfahren nichts daran ändert, dass die Beschwerdekommision als erste Instanz entscheidet (vgl. Erw. II/8 hiervor) und sie demzufolge keine Verfahrenskosten auferlegen bzw. keine Partekostenentschädigungen zusprechen darf (vgl. Erw. 1 hiervor; andere Meinung: Matefi, a.a.O., Rz. 15).