

# **LU\_GERICHTE V 06 255\_2 vom 22. Juni 2007**

LU Gerichte, 2007-06-22, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/lu\\_gerichte\\_V\\_06\\_255\\_2](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/lu_gerichte_V_06_255_2)

FR: LU\_GERICHTE V 06 255\_2 du 22 juin 2007

IT: LU\_GERICHTE V 06 255\_2 del 22 giugno 2007

## **Regeste**

§ 21 PG; § 24 Abs. 1 PVO. Die Einstellung der Entschädigungszahlungen, welche bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit an die Stelle der Lohnfortzahlung treten, hat mittels Verfügung zu erfolgen. Eine solche Verfügung ist direkt beim Verwaltungsgericht mit Beschwerde anfechtbar. | Personalrecht

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Gemäss § 75 PG beurteilt das Verwaltungsgericht im Klageverfahren Vermögensansprüche aus öffentlichen Arbeitsverhältnissen. Diese Bestimmung entspricht im Wesentlichen § 162 Abs. 1 lit. d VRG. Die verwaltungsgerichtliche Klage ist subsidiär. Das heisst, sie ist nach § 163 VRG unzulässig, wenn nach der Rechtsordnung eine Verwaltungsbehörde oder ein anderes Gericht zuständig ist, über die Streitsache zu entscheiden. Für die auf Klage hin ausgeübte ursprüngliche Verwaltungsgerichtsbarkeit besteht somit kein Raum, wo durch Verfügung hoheitlich entschieden werden kann. Im Bereich des Personalgesetzes gelten als Entscheide solche, die mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen und die Rechtsstellung der Angestellten berühren (§ 2 lit. e PG). Der Rechtsweg gegen derartige Entscheide oder Verfügungen führt mittels Verwaltungsbeschwerde an den Regierungsrat, es sei denn, das Arbeitsverhältnis werde dadurch umgestaltet oder aufgelöst; in diesen Fällen ist direkt Verwaltungsgerichtsbeschwerde zu erheben (vgl. § 70 PG).

### **E. 2**

(...)

### **E. 3**

Bleibt somit darüber zu befinden, ob A für die Zeit nach Juli 2006 weiterhin Anspruch auf eine Entschädigung nach § 24 Abs. 1 PVO erheben kann. Diese Bestimmung regelt die Entschädigungszahlung nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses zufolge dauernder Arbeitsunfähigkeit (vgl. dazu § 21 PG). Sie knüpft an § 23 PVO an, wonach einem Angestellten bei Arbeitsunfähigkeit ab deren erstem Tag während maximal 730 Kalendertagen die Besoldung inklusive allfälliger Sozialzulagen fortbezahlt werden soll. Wird indes das Arbeitsverhältnis bei dauernder Arbeitsunfähigkeit vor Ablauf dieser Frist aufgelöst oder umgestaltet (vgl. § 21 Abs. 1 PG), so wird gemäss § 24 Abs. 1 PVO bis zu ihrem Ablauf eine Entschädigung in der Höhe der Fortzahlung der Besoldung inklusive allfälliger Sozialzulagen ausgerichtet, sofern die Arbeitsunfähigkeit für die ganze Zeitdauer ausgewiesen ist und das Arbeitsverhältnis für diese Zeitdauer oder unbefristet eingegangen worden ist. a) Bevor das Leistungsbegehren in materieller Hinsicht zu beurteilen ist, gilt es vorab den Verfahrensweg zu klären. Dabei steht wiederum die Frage im Raum, ob Klage zu erheben ist oder ob die Verwaltung über die am 12. Juli 2006 formlos erfolgte

Zahlungseinstellung hätte verfügen dürfen und müssen. Diesfalls stünde der Beschwerdeweg offen (vgl. § 70 PG). Die Regelung des Entschädigungsanspruchs findet sich gemäss regierungsrätlicher Verordnungskompetenz (vgl. § 21 Abs. 3 PG) im Wesentlichen abschliessend in § 24 Abs. 1 PVO. Über das Verfahren hat der Verordnungsgeber nichts Spezifisches geregelt. Es gelten daher die allgemeinen Bestimmungen gemäss PG und VRG. Nach dem Grundkonzept des VRG darf die Abgrenzung zwischen Erledigung durch Verfügung und solcher durch Urteil keine Lücken hinterlassen. Der Gesetzgeber hat sich dabei von der Vorstellung leiten lassen, dass im Bereich des Verwaltungsrechts die Verfügung die normale Art des hoheitlichen Handelns bilde. Wenn sich aus der Rechtsordnung nicht eindeutig Anderes ergebe - so die einschlägige regierungsrätliche Botschaft -, dürfe folglich die zuständige Verwaltungsbehörde verfügen. Die Klagefälle stellen somit gesetzestechnisch die Ausnahmen dar; sie werden daher abschliessend aufgezählt, und zwar durch Teilgeneralklauseln im VRG und durch Spezialklauseln in weiteren Gesetzen (Botschaft zu den Gesetzesentwürfen über die Organisation des Verwaltungsgerichtes und die Verwaltungsrechtspflege [B 184/71], GR 1972 S. 254f., Rz. 191). aa) Wie eingangs festgehalten, gelten als personalrechtliche Entscheide solche, die mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen und die Rechtsstellung der Angestellten berühren. Dabei geht es um nichts anderes als um einen Entscheid im Sinne von § 4 VRG, indem damit subjektive Rechte oder Pflichten des Mitarbeiters begründet, aufgehoben, verändert oder festgestellt werden (vgl. Botschaft zum Personalgesetz vom 11.7.1986 [B 118], GR 1986 S. 616ff., S. 622). Lediglich inhaltlich besteht eine Besonderheit insofern, als dieser Entscheid eben mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen muss. Der Regelung durch Entscheid zugänglich sind nach dem Konzept des Gesetzgebers die wesentlichen Bestandteile oder die "Essentialien" des Arbeitsverhältnisses. Was dazu gehört, wird in § 12 Abs. 2 PG aufgezählt, nämlich die Art der Anstellung, die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die Funktion, der Lohn und das Arbeitspensum. Gemeint sind mithin die wesentlichen Bestandteile des Arbeitsverhältnisses, die in der Wahlurkunde festgehalten sind (vgl. § 3 Abs. 2 PVO). Wenn es in diesen Punkten zu einer Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses kommt, wird dadurch die dienstrechtliche Stellung des Angestellten berührt (vgl. LGVE 2006 III Nr. 7 Erw. 1). Darüber hat die Verwaltung zu verfügen, wogegen direkt die Verwaltungsgerichtsbeschwerde offen steht (§ 70 Abs. 1 PG). Die damit gegebenen Verfahrensabläufe bieten Gewähr, dass die hoheitliche Befugnis des Gemeinwesens, den Inhalt des Arbeitsverhältnisses einseitig zu bestimmen, in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Regeln umgesetzt wird. Ob die Aufzählung in § 12 PG abschliessend ist, mag vorläufig offen bleiben. Zu unterstreichen ist indes, dass die Festlegung auf dem Verfügungsweg - genau gleich wie der Wahlentscheid (§ 8 PG) - in aller Regel in die Zukunft weist. So wird damit beispielsweise eben der Lohn des Arbeitnehmers festgelegt, nicht aber das, was er rückblickend für bereits Geleistetes zugut hat. bb) Der Personalgesetzgeber hat sich vom Grundsatz leiten lassen, dass "Entscheide" der Verwaltung über vermögensrechtliche Ansprüche aus einem Dienstverhältnis nicht als Entscheide im Sinne des PG gelten sollen (vgl. Botschaft zum Gesetz über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis [Personalgesetz] vom 19.9.2000 [B 72], GR 2001 S. 429ff., S. 442). Dies trifft insoweit zu, als es bei der Beurteilung solcher Ansprüche nicht mehr um die Festlegung der wesentlichen Bestandteile des Arbeitsverhältnisses geht; also dort, wo nicht die Ausgestaltung des Grundverhältnisses in Frage steht, die ihrerseits kraft Gesetz und dessen Anwendung im Anstellungs- oder Umgestaltungsentscheid geregelt ist.

Im Brennpunkt stehen folglich nicht mehr das Grundverhältnis oder die dienstrechtliche Rechtsstellung des Angestellten (vgl. LGVE 2006 III Nr. 7 Erw. 1), sondern allfällige geldwerte Folgen daraus. In solchen Fällen steht regelmässig, wenn auch nicht ausschliesslich, eine retrospektive Beurteilung bereits verwirklichter Sachverhalte an. Diesbezüglich spricht das hiesige kantonale Recht der Verwaltung die Befugnis zur hoheitlichen Regelung auf dem Verfügungsweg ab, was mit dem Interessenkonflikt begründet wird, der die Verwaltung hier in besonderem Masse als befangen erscheinen lasse (LGVE 2004 II Nr. 2 Erw. 2a; 2003 II Nr. 1 Erw. 11b; vgl. ferner Botschaft B 184/71, a.a.O., GR 1972, S. 255, Rz. 191). cc) In der personalrechtlichen Praxis sind im Rahmen des Klageverfahrens klassische Abrechnungsstreitigkeiten nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausgetragen worden; genannt sei in diesem Zusammenhang etwa das Urteil V 03 75 vom 20. August 2004, wo es um die Abgeltung nicht bezogener Ferien und nicht kompensierter Überstunden ging (vgl. ferner Urteil V 96 114 vom 9.7.1997). Angeführt sei weiter ein jüngerer Entscheid des Regierungsrats, wonach der Streit um einen Lohnrückbehalt jedenfalls dann im Klageverfahren zu beurteilen sei, wenn die betreffende Massnahme nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses angeordnet wurde (LGVE 2006 III Nr. 7). Ferner ist das Klageverfahren dort zu beschreiten, wo Schadenersatzansprüche nach § 72 Abs. 2 PG in Frage stehen (LGVE 2003 II Nr. 1 Erw. 11d; vgl. ferner LGVE 2006 II Nr. 4). Zu erwähnen ist sodann das in LGVE 1997 II Nr. 2 auszugsweise publizierte Urteil, wo im Rahmen der Besoldungsstreitigkeit eines Instrumentallehrers die Frage zu klären war, ob eine Lektion 45 oder 60 Minuten beträgt. Von besonderem Interesse scheint hier der Umstand, dass das Verwaltungsgericht die Klage zunächst abwies, dies mit der Begründung, dass über die Wahl des Klägers - und damit auch über die wesentlichen Bestandteile seines Anstellungsverhältnisses - verfügt worden sei; dagegen hätte das Rechtsmittel der Beschwerde offen gestanden, sodass die subsidiäre Klage ausser Betracht falle. Die dagegen erhobene staatsrechtliche Beschwerde des Klägers hiess das Bundesgericht mit Urteil vom 17. Januar 1996 gut, da es die verwaltungsgerichtliche Auslegung von § 163 VRG als willkürlich qualifizierte (BG-Urteil 2P.385/1994). Als entscheidend erachtete das Bundesgericht, dass die Unterrichtszeiten nicht im Wahlakt festgelegt worden seien, sondern dass sich diese nach den jeweils geltenden Regeln richten würden, die auch ändern könnten. Im Übrigen liess das Bundesgericht erkennen, dass die Annahme kaum haltbar scheine, ein Kantonsangestellter verwirke mit der (Wieder-)Wahlannahme zugleich sein Recht zur klageweisen Geltendmachung vermögensrechtlicher Ansprüche, die ihren Grund in einer Verfassungs- oder Gesetzwidrigkeit der im Verordnungsrecht geregelten Anstellungsbedingungen haben könnten. In der Folge befand das Verwaltungsgericht im Klageverfahren über die geltend gemachten Ansprüche. Gleiches tat es auch im Urteil V 00 321 vom 27. Oktober 2003, ebenfalls eine Besoldungsstreitsache aus dem Schulbereich betreffend. Auch dort wurde auf Ausrichtung zusätzlichen Lohnes geklagt, wobei der Kläger sein Begehren auf eine verfassungsrechtlich unhaltbare Ungleichbehandlung mit anderen Lehrerkategorien abstützte. Diese Klage diene zwar der Durchsetzung eines vermögensrechtlichen Anspruchs, doch wurde damit zugleich die Gehaltsfestlegung selbst, mithin - nach dem Gesagten eigentlich konzeptwidrig - ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsverhältnisses (vgl. § 12 Abs. 2 lit. d PG) in Frage gestellt. dd) Der Verfügungsweg wird demgegenüber bei der Gewährung individueller Besoldungsanpassungen beschritten, was sich nicht unmittelbar aus § 12 Abs. 2 lit. d PG ergibt, sondern aus den dort vorbehaltenen besoldungsrechtlichen Bestimmungen (vgl. §§ 11 und 12 Abs. 2 BVOS). Dies scheint

sachgerecht. Daran ändert nichts, dass § 12 Abs. 2 lit. d PG die Lohnanpassung - im Gegensatz zur ursprünglichen Festsetzung - von der Ebene der wesentlichen Bestandteile des Arbeitsverhältnisses gerade ausnimmt, wofür letztlich wohl Gründe des Rechtsmittelweges ausschlaggebend waren. Immerhin wird die dienstrechtliche Rechtsstellung der Angestellten auch hier beschlagen, obwohl dies im Rahmen der Besoldungsanpassung naturgemäss weit weniger ausgeprägt der Fall ist als bei der erstmaligen Besoldungsfestlegung. Weiter ist der Erlass einer Verfügung vorgesehen für die nach Auflösung eines Arbeitsverhältnisses unter gewissen Voraussetzungen zuzusprechende Abfindung (§ 25 PG). Diese Verfügungskompetenz findet sich ebenfalls im Verordnungsrecht verankert, nämlich in § 32 Abs. 1 BVOS (vgl. LGVE 2004 II Nr. 2 Erw. 2b), wobei ihre Gesetzmässigkeit bislang nie Gegenstand gerichtlicher Prüfung bildete. Der Verfügungsweg liegt hier von der Sache her ebenfalls nahe. Insbesondere mit Blick auf das beträchtliche Rechtsfolgeermessen, das der entscheidenden Behörde bei der Bemessung zukommt (§ 25 Abs. 4 PG), drängt sich die Verfügung als adäquate Handlungsform geradezu auf. Freilich lässt sich nicht verkennen, dass die Abfindung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses an einen scheidenden Angestellten ergeht. In Frage steht mithin auch hier nicht mehr die Aus- oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses oder die dienstrechtliche Rechtsstellung des Angestellten, sondern allein ein vermögensrechtlicher Anspruch. Zudem lässt sich auch bei der Festsetzung der Abfindung eine gewisse Befangenheit der zusprechenden Behörde nicht völlig von der Hand weisen. Dieser Überlegung kam indes in Zeiten, als gerichtlicher Rechtsschutz im öffentlichen Dienstrecht im Bereich des Verfügungshandelns nicht oder nur in abschliessend umschriebenen Teilbereichen existierte und verwaltungsunabhängige Beurteilung allein auf dem Klageweg zu erlangen war, weitaus mehr Gewicht zu als heute. Vor diesem Hintergrund ist denn auch das aufgelegte Arbeitspapier des früheren Rechtskonsulenten vom 25. November 1991 zu lesen. Auch § 70f. PG beschränkt den Beschwerdeweg an das Verwaltungsgericht auf die Entscheide über die Auflösung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses. Eine Aufweichung dieses Systems haben erst Art. 6 Ziff. 1 EMRK und dessen Anwendung auf den Bereich des öffentlichen Dienstrechts durch die Strassburger Organe und das Bundesgericht gebracht. Deshalb können heute auch Verwaltungsentscheide über die Abfindung gestützt auf die genannte Konventionsbestimmung (in Verbindung mit § 68 Abs. 3 PG) beim Verwaltungsgericht angefochten werden, obwohl dieser Weg nach § 70 PG eigentlich verbaut wäre (vgl. LGVE 2004 II Nr. 2 Erw. 2c mit Hinweisen). b) Im Lichte dieser Darlegungen gilt es das hier zu beurteilende Verfahren einzuordnen: aa) Die Entschädigung nach § 24 Abs. 1 PVO, um die es in diesem Verfahren geht, kommt entweder nach der Auflösung oder der Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses zum Tragen. Schon dieser zweite Tatbestand zeigt, dass sie demnach nicht notwendigerweise den Wegfall des Arbeitsverhältnisses voraussetzt, sondern durchaus im Zuge einer wesentlichen Veränderung desselben ergehen kann. Aber auch dort, wo - wie im hier zu beurteilenden Fall - der erste Tatbestand in Frage steht, wo mithin das Arbeitsverhältnis bereits aufgelöst ist, lässt sich die Auffassung nicht halten, die Entschädigung nach § 24 Abs. 1 PVO hänge nicht mit diesem zusammen und eine Regelung mittels Entscheid falle schon deswegen (vgl. § 2 lit. e PG) ausser Betracht. Arbeitsunfähigkeit wegen Unfalls oder Krankheit führt zu einem besonderen Schutzbedürfnis des betroffenen Arbeitnehmers, womit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (§ 30 PG) entsprechende Bedeutung zukommt (zur Fürsorgepflicht: Urteil V 06 211 vom 15.5.2007). Während im privaten Arbeitsvertragsrecht bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung zufolge Unfalls oder

Krankheit die Kündigung des Arbeitsverhältnisses während einer beschränkten Zeitdauer überhaupt ausser Betracht fällt (Art. 336c Abs. 2 lit. b OR), lässt § 21 PG die Auflösung (oder Umgestaltung) im Falle dauernder Arbeitsunfähigkeit zu (vgl. § 21 PG; zur Möglichkeit einer vorherigen Auflösung: LGVE 2004 II Nr. 3 Erw. 3b). Dem besonderen Schutzbedürfnis wird dabei mit einer materiellen Absicherung in Form eines Entschädigungsanspruchs Rechnung getragen. Dieser tritt an die Stelle der Lohnfortzahlungspflicht, mithin des Besoldungsanspruchs, der bei Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von 730 Kalendertagen besteht (vgl. § 23 PVO), und es soll damit der Anschluss an die Leistungen der Sozialversicherungen hergestellt werden. Dieser Entschädigungsanspruch findet seinen Ursprung im Arbeitsverhältnis und misst diesem Wirkungen zu, die zeitlich über seinen formalen Bestand hinaus greifen. Auf der Grundlage dieses Entschädigungsanspruchs bleiben die Parteien des vormaligen Arbeitsverhältnisses denn auch weiterhin miteinander verbunden, und dies mit Rechten wie mit Pflichten. Im Zentrum steht die Leistungspflicht des Gemeinwesens (§ 24 Abs. 1 PVO); hinsichtlich des ehemaligen Angestellten sei ferner verwiesen auf § 21 Abs. 4 PVO, betreffend seine Verpflichtung zur Einreichung eines Arztzeugnisses, oder auf § 22 Abs. 2 PVO, betreffend Pflicht zur vertrauensärztlichen Abklärung (vgl. § 56 PG) und auf § 27 Satz 2 PVO, betreffend Pflicht zur Geltendmachung sozialversicherungsrechtlicher Ansprüche. bb) Die Entschädigung nach § 24 Abs. 1 PVO beinhaltet die Fortzahlung der bisherigen Besoldung inklusive allfälliger Sozialzulagen. Daher liegt der Schluss auf Anhieb nahe, allfällige Auseinandersetzungen darüber drehten sich allein um vermögensrechtliche Ansprüche. Dies schliesse eine Regelung durch Entscheid aus. So gesehen hätte nach dem Gesagten (Erw. 3a/bb hievon) selbst deren Zusprechung nicht die Qualität einer Verfügung im Rechtssinne, sondern bloss diejenige einer "Anordnung" (vgl. § 8 Abs. 1 VRG) oder einer Parteierklärung (Botschaft B 184/71, a.a.O., GR 1972, S. 254, Rz. 191; vgl. ferner LGVE 2006 III Nr. 7 Erw. 3 sowie im Übrigen auch Art. 5 Abs. 3 VwVG). Genauer besehen verhält es sich freilich anders: Die Entschädigung nach § 24 PVO folgt aus der Fürsorgepflicht und vermittelt dem betroffenen (ehemaligen) Arbeitnehmer materiellen Schutz. Dieser Schutz und jene Pflicht sind ebenso korrelierende wie zentrale Bestandteile des Arbeitsverhältnisses. Die Entschädigung tritt an die Stelle des Lohnes und übernimmt damit die Funktion einer wesentlichen Grundlage des Arbeitsverhältnisses. Ihre Zusprechung bildet notwendigen Bestandteil des Entlassungsentscheides, da sie erst die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zulässt. Die Zahlungseinstellung ihrerseits lässt den Entschädigungsanspruch untergehen. Dadurch wird das Gemeinwesen endgültig aus seiner Fürsorge- und Leistungspflicht entlassen, und der betroffene (ehemalige) Arbeitnehmer verliert seinen materiellen Schutz, der seinerseits unmittelbar im Arbeitsverhältnis angelegt war. Der Wegfall der Entschädigung ist daher aus Sicht des betroffenen Leistungsempfängers nicht bloss ein vermögensrechtlicher Anspruchsverlust, sondern der Verlust eines subjektiven Rechts aus dem Arbeitsverhältnis, der zwangsläufig seine Rechtsstellung berührt (vgl. § 2 lit. e PG). Dass das Arbeitsverhältnis seinerseits bereits keinen Bestand mehr hat, kann unter diesen Umständen nicht entscheidend sein. cc) Demnach kann gefolgert werden, dass die Einstellung der Entschädigungszahlung wegen Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit inhaltlich einem Entscheid im Sinne von § 4 VRG entspricht. Im Ergebnis geschieht nichts anderes, als dass von einer dem VRG unterstellten Behörde gestützt auf öffentliches kantonales Recht mit verbindlicher Wirkung für den konkreten Einzelfall über die Aufhebung eines Rechtsanspruchs befunden wird, der dem Betroffenen mit Auflösung seines Arbeitsverhältnisses verfügungsweise zuerkannt worden

war. Diese Sicht erscheint auch mit Blick auf den Regelungsgegenstand als sachgerecht, dies aus verschiedenen Gründen: Beschlagen ist ein Dauerverhältnis, das entsprechenden Änderungen unterworfen wird, denen sich auf dem Verfügungsweg angemessen Rechnung tragen lässt; dabei kann auf dem Beschwerdeweg rascher und wirksamer Rechtsschutz erlangt werden (vgl. Botschaft B 184/71, a.a.O., GR 1972, S. 255, Rz. 191). Der zu regelnde Gegenstand weist sodann meistens in die Zukunft. Dem wird die Verfügung und das damit vorgegebene Anfechtungsobjekt eher gerecht als ein formfreies Verwaltungshandeln mit anschliessendem Klageweg, der seinerseits - da nur an die Grenzen der Verjährung gebunden - auch der Rechtssicherheit kaum zuträglich wäre. Entscheidend kommt hinzu, dass der Verfügungsweg ein förmliches Verfahren garantiert. Er gewährleistet, dass die Verwaltung ihrer Abklärungspflicht genügt (§ 53 VRG), dies unter Mitwirkung des betroffenen Leistungsempfängers (§ 55 Abs. 1 lit. c VRG in Verbindung mit § 22 Abs. 2 PVO). Über die Ergebnisse der Abklärungen muss im Rahmen der Entscheibegründung Aufschluss gegeben werden. Vorgängig ist dem Betroffenen die Möglichkeit zur Stellungnahme einzuräumen. Dies folgt zum einen aus der existenzsichernden Funktion der Entschädigung nach § 24 Abs. 1 PVO, die an die Stelle des bisherigen Lohnes tritt. Dass mit der Leistungseinstellung keine Grundrechtseingriffe verbunden sind, ändert dabei nichts (vgl. BG-Urteil 2P.104/2004 vom 14.3.2005). Andererseits ergibt sich die Notwendigkeit der Anhörung aus dem Abklärungsbedarf, der mit dem verlangten Nachweis der "Arbeitsunfähigkeit für die ganze Zeitdauer" einhergeht. Denn dies erfordert in aller Regel den Beizug eines Vertrauensarztes, dessen Erkenntnisse sich naturgemäss als angreifbar erweisen, sodass die Wahrung des rechtlichen Gehörs auch aus diesem Grund nicht zu umgehen ist. dd) Im Bereich des Bundessozialversicherungsrechts stünde dem geschilderten Vorgehen der Verwaltung Art. 49 ATSG entgegen, wonach der Sozialversicherungsträger über erhebliche Anordnungen zu verfügen hat. Diese Bestimmung ist zwar im vorliegenden Fall nicht anwendbar. Aber sie wäre allenfalls zu beachten, wenn der Kanton seiner Leistungspflicht durch eine entsprechende Versicherung genügen würde (vgl. § 27 PVO). Davon abgesehen wäre im Bereich des kantonalen Rechts in einer Situation wie hier, wo auf der Grundlage neuer (und damit bestreitbarer) Sachverhaltsfeststellungen empfindlich in die Rechtsstellung Privater eingegriffen wird, die Annahme einer Verfügung gleichsam zu fingieren, wenn sie nicht schon von der Sache her vorliegen würde. Dem damit vorgegebenen Verfahren vermag sich die Verwaltung im Übrigen auch nicht unter Berufung darauf zu entziehen, die wesentlichen Anordnungen seien bereits im Rahmen des Entlassungsentscheides getroffen worden. Zwar wurde darin tatsächlich festgehalten, dass der Anspruch "längstens" bis zum 19. Mai 2007 bestehe und bei Antritt einer neuen Stelle oder Rentenbezug Leistungskürzungen zu gewärtigen seien. Diese Terminierung und die anschliessenden Bedingungen erschöpfen sich indes im Wesentlichen in der blossen Wiedergabe der Rechtslage oder in einer Absichtserklärung, die mangels Bezuges auf die Gegebenheiten im massgeblichen Zeitpunkt für den zu regelnden Fall keine Verbindlichkeit zu schaffen vermögen. ee) Einzuräumen ist, dass sich auch im Rahmen eines Klageverfahrens nachträglich noch Einwendungen gegen die Sachverhaltserhebung und die insofern ergehenden ärztlichen Feststellungen vortragen liessen. Dies stellt indes nur einen höchst unvollkommenen Ersatz dar, zumal die einschneidende Folge der Zahlungseinstellung bereits im Raum steht. Im Übrigen müsste auf der vorgängigen Einräumung des Gehörsrechts selbst dann beharrt werden, wenn hier tatsächlich dem Klageweg der Vorzug gegeben würde. Entsprechendes hat das Verwaltungsgericht im Fall der Auflösung eines

vertraglichen Anstellungsverhältnisses erwogen (Urteil V 00 109 vom 17.3.2004, bestätigt mit BG-Urteil 2P.104/2004 vom 14.3.2005). c) Demnach ergibt sich, dass die Einstellung der Entschädigungszahlung gemäss § 24 PVO auf dem Verfügungsweg und nach vorheriger Anhörung des oder der Betroffenen zu ergehen hat. Daraus folgt zwangsläufig, dass der Rechtsschutz im Beschwerde- und nicht im Klageverfahren zu erlangen ist. Da Ansprüche im Streit liegen, die grundsätzlich in den Schutzbereich von Art. 6 Ziff. 1 EMRK fallen, muss der Zugang an das Verwaltungsgericht gewährleistet werden. Dabei richtet sich der zu beschreitende Beschwerdeweg nicht nach Abs. 2 des § 70 PG, sondern nach dessen Abs. 1. Mit anderen Worten scheint es angezeigt, wie im Falle der Auflösung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses, die unmittelbare Anfechtung durch Verwaltungsgerichtsbeschwerde zuzulassen und dem Gericht umfassende Überprüfungsbefugnis zuzugestehen. Dies drängt sich auch von der Sache her auf, zumal mit der Einstellung des Entschädigungsanspruchs das Surrogat eines wesentlichen Bestandteils des Arbeitsverhältnisses wegfällt. Anders jedoch als bei einem Entscheid über Entlassung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses kommt im hier zu beurteilenden Fall § 72 Abs. 1 PG nicht zum Tragen, d.h. die Spruchkompetenz des Verwaltungsgerichts ist nicht auf einen Feststellungsentscheid begrenzt, sondern es kann kassatorisch oder reformatorisch entscheiden (§ 140 VRG). Dies weil der Zweck von § 72 Abs. 1 PG darin begründet ist, dass ohne diese Vorschrift bei einer Beschwerdegutheissung eine angefochtene Kündigung aufzuheben wäre und damit die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter rückwirkend wieder im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stünde. Gemäss Gesetzesbotschaft käme damit das Verwaltungsgericht in die unangenehme Lage, beispielsweise dem Regierungsrat das Arbeitsverhältnis mit einer Person aufzuzwingen, die zwar zu Unrecht, aber in Ausübung politischer Führungsverantwortung entlassen worden sei. Diese politisch und rechtsstaatlich nicht unproblematische Konsequenz sei zu vermeiden, weshalb der zuständigen Behörde ein Wahlrecht zukommen solle, ob sie das Dienstverhältnis fortsetzen oder den entsprechenden Schadenersatz zahlen wolle (Botschaft B 118, a.a.O., GR 1986, S. 644; LGVE 2003 II Nr. 1 Erw. 8a). Bei einem Entscheid über die Einstellung einer Entschädigungszahlung steht jedoch die Frage der Wiederaufnahme der beschwerdeführenden Person in das Arbeitsverhältnis nicht zur Diskussion, weshalb sich eine Einschränkung der gerichtlichen Spruchkompetenz nicht rechtfertigen liesse. (Verwaltungsrechtliche Abteilung, 22. Juni 2007, V 06 255) Der ungekürzte Sachverhalt und weitere Erwägungen sind unter der Fallnummer V 06 255 zu finden.

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