

# **OW\_GERICHTE VVGE 2003/04 Nr. 30 vom 11. Juni 2001**

OW Obergericht, 2001-06-11, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ow\\_gerichte\\_VVGE\\_2003\\_04\\_Nr\\_30](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ow_gerichte_VVGE_2003_04_Nr_30)

FR: OW\_GERICHTE VVGE 2003/04 Nr. 30 du 11 juin 2001

IT: OW\_GERICHTE VVGE 2003/04 Nr. 30 del 11 giugno 2001

## **Regeste**

VVGE 2003/04 Nr. 30, S. 94: Art. 64 Abs. 1 Bst. a GOG Das Gemeinwesen kann vermögensrechtliche Ansprüche aus öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen auf dem Verfügungsweg entscheiden. Demnach ist die Beschwerde und nicht die verwaltungs-

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Die Vorinstanz ging davon aus, das Gemeinwesen könne vermögensrechtliche Ansprüche aus öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen auf dem Verfügungsweg entscheiden. Der Beschwerdeführer sei daher für seine Forderung nicht auf den Weg der verwaltungsgerichtlichen Klage zu verweisen. Dementsprechend trat der Regierungsrat auf die Beschwerde gegen den Beschluss des Einwohnergemeinderates Engelberg vom 12. September 2001 ein. Das ist nicht zu beanstanden. Es kann auf die Erwägungen der Vorinstanz verwiesen werden. Die Beschwerde an das Verwaltungsgericht ist gemäss Art. 64 Abs. 1 Bst. a des Gesetzes über die Gerichtsorganisation vom 22. September 1996 (GOG, GDB 134.1) zulässig.

### **E. 2**

a) Zu prüfen ist, ob die Beschwerdeführerin zur Verwaltungsgerichtsbeschwerde legitimiert ist. Während die Beschwerdelegitimation nach Art. 65 Bst. b GOG nach konstanter Praxis des Verwaltungsgerichts gegeben ist, wenn eine Gemeinde behauptet, in ihrer Autonomie verletzt zu sein, kann ein Gemeinwesen in bestimmten Fällen auch nach den allgemeinen Legitimationsvoraussetzungen gemäss Art. 65 Bst. a GOG beschwerdebefugt sein. Weil im Rahmen einer Autonomiebeschwerde nur abgeklärt wird, ob die Gemeinde in ihrer Autonomie verletzt wurde, ist vorab zu prüfen, ob die Beschwerdeführerin im Sinne von Art. 65 Bst. a GOG "durch die angefochtene Verfügung berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat". Ein solches Rechtsschutzinteresse wird nach der Praxis des Verwaltungsgerichts bejaht, wenn die Gemeinde gleich oder ähnlich wie ein Privater betroffen ist, oder wenn sie in ihren hoheitlichen Befugnissen berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung oder Änderung des angefochtenen Entscheides hat. Gleich oder ähnlich wie ein Privater ist die Gemeinde namentlich dann betroffen, wenn sie direkt finanziell belastet wird, sofern diese Belastung nicht lediglich reflexartig aus der Wahrnehmung einer ihr obliegenden Aufgabe entsteht, bei welcher ihr überdies kein föderalistisch motivierter Entscheidungsspielraum zusteht (vgl. zum Ganzen ausführlich VVGE 2001/02 Nr. 25 Erw. 1). b) Gemäss Art. 13 Abs. 1 des Personalreglements der Einwohnergemeinde Engelberg vom 28. September 1998 (PR) wird das Dienstverhältnis des Gemeindepersonals im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet. Die aus dem Dienstverhältnis resultierenden Verpflichtungen können zu einer direkten finanziellen Belastung der

Gemeinde führen. Das gilt auch bezüglich der hier umstrittenen Abgangsentschädigung zugunsten des Beschwerdegegners. Die Beschwerdeführerin beruft sich nicht lediglich auf allgemeine fiskalische Interessen. Folglich ist sie durch den Entscheid des Regierungsrates ähnlich wie ein Privater betroffen und deshalb zur Beschwerde nach Art. 65 Bst. a GOG legitimiert. Auf ihre Beschwerde ist einzutreten.

### **E. 3**

Vor der Vorinstanz verlangte der Beschwerdegegner noch eine Abgangsentschädigung von sechs Monatslöhnen einschliesslich Sozialzulagen. Die Vorinstanz bestätigte den Beschluss der Beschwerdeführerin vom 12. September 2001 insoweit, als diese dem Beschwerdeführer grundsätzlich eine Abgangsentschädigung von zwei Monatslöhnen im Betrag von insgesamt Fr. 11'324.80 zusprach. Der Beschwerdegegner hat gegen diesen Entscheid selbst keine Beschwerde erhoben, sodass die Abgangsentschädigung als solche nicht mehr in Frage steht, sondern nur mehr zu prüfen ist, ob davon die ausserobligatorischen Beiträge der Beschwerdeführerin an die Altersvorsorge des Beschwerdegegners in Abzug gebracht werden dürfen.

### **E. 4**

Die Vorinstanz hat bereits in ihrem Beschluss vom 11. Juni 2001 Ausführungen zur Frage gemacht, ob die Arbeitgeberbeiträge an die berufliche Vorsorge von der Abgangsentschädigung in Abzug zu bringen seien. Da sich die Vorinstanz im angefochtenen Beschluss vom 11. Juni 2002 aufgrund weiterer ihr vorliegender Unterlagen erneut mit dieser Frage befasst hat (vgl. Erw. 3.3), kann entgegen der Meinung des Beschwerdegegners nicht unter Hinweis auf das Vorliegen einer "res iudicata" auf die Beschwerde nicht eingetreten werden (vgl. Rhinow/Krähenmann, Schweizerische Verwaltungsrechtsprechung, Ergänzungsband, Basel 1990, 129).

### **E. 5**

Werden Angestellte ohne persönliches Verschulden entlassen, so besteht Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, sofern das 50. Altersjahr und 20 Dienstjahre erfüllt sind. Die Abgangsentschädigung kann auch ohne Bezug auf Alters- und Dienstjahre gewährt werden, wenn eine Stelle aufgehoben werden muss und dies für die Angestellten eine besondere Härte bedeutet (Art. 25 Abs. 1 PR). Die Abgangsentschädigung wird vom Einwohnergemeinderat festgelegt und beträgt je nach geleisteten Dienstjahren höchstens sechs Monatslöhne. Der Einwohnergemeinderat regelt die Abstufung durch Beschluss (Art. 25 Abs. 2 PR). Ein Anspruch auf die Abgangsentschädigung entfällt in dem Umfang, als ein Anspruch auf Entschädigung aus ungerechtfertigter Beendigung des Dienstverhältnisses oder aus beruflicher Vorsorge besteht, oder wenn das Dienstverhältnis einvernehmlich aufgelöst wird (Art. 25 Abs. 3 PR). Es stellt sich die Frage, wie die Regelung zu interpretieren ist, wonach ein Anspruch auf die Abgangsentschädigung in dem Umfang entfällt, als ein Anspruch auf Entschädigung aus beruflicher Vorsorge besteht. Während die Vorinstanz davon ausging, dass die Bestimmung gleich wie die entsprechende Regelung im Staatsverwaltungsgesetz des Kantons Obwalden auszulegen sei, macht die Beschwerdeführerin geltend, die Norm sei in Anlehnung an Lehre und Rechtsprechung zu Art. 339d Abs. 1 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) auszulegen. ... b) aa) Art. 339d Abs. 1 OR lautet wie folgt: "Erhält der Arbeitnehmer Leistungen von einer Personalfürsorgeeinrichtung, so können sie von der Abgangsentschädigung abgezogen werden, soweit diese Leistungen vom Arbeitgeber oder

aufgrund seiner Zuwendungen von der Personalfürsorgeeinrichtung finanziert worden sind". Diese Regelung wurde in ihrer ursprünglichen Fassung mit der Revision des Arbeitsvertragsrechts 1971, also noch vor Erlass des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 (BVG, SR 831.40), eingefügt. Sie sollte dem Arbeitnehmer einen minimalen Schutz bieten, indem ihm entweder eine Abgangsentschädigung oder Leistungen einer Personalfürsorgeeinrichtung zukommen sollten. Seit dem Inkrafttreten des BVG haben die Bestimmungen über die Abgangsentschädigung in den Art. 339b ff. OR nur noch geringe Bedeutung. Der gesetzliche Anspruch auf Abgangsentschädigung betrifft seit Einführung der obligatorischen Personalfürsorge nur noch die Grossverdiener, und zwar bezüglich der Lohnanteile, die nicht mehr versichert sind, und die Bezüger sehr geringer Einkommen, die dem BVG-Obligatorium gar nicht unterstellt sind (Manfred Rehbinder, in: Basler Kommentar 1996, N. 2 zu Art. 339d OR; vgl. zum Ganzen auch Staehelin/Vischer, Zürcher Kommentar 1996, N. 1 ff. zu Art. 339d OR; BGE 115 II 30 ff.).

bb) Das Staatsverwaltungsgesetz vom 8. Juni 1997 (StVG, GDB 130.1) sieht in Art. 61 unter dem Titel "Abgangsentschädigung" für Angestellte folgende Regelung vor: "Werden Angestellte ohne persönliches Verschulden entlassen, so besteht Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, sofern das 50. Altersjahr und 20 Dienstjahre erfüllt sind. Die Abgangsentschädigung kann auch ohne Bezug auf Alter und Dienstjahre gewährt werden, wenn eine Stelle aufgehoben werden muss und dies für die Angestellten eine besondere Härte bedeutet (Abs. 1). Die Abgangsentschädigung wird vom Regierungsrat festgelegt und beträgt je nach geleisteten Amtsjahren höchstens sechs Monatslöhne. Der Kantonsrat regelt die Abstufung durch Verordnung (Abs. 2). Ein Anspruch auf die Abgangsentschädigung entfällt in dem Umfang, als ein Anspruch auf Entschädigung aus ungerechtfertigter Beendigung des Dienstverhältnisses oder aus beruflicher Vorsorge besteht, oder wenn das Dienstverhältnis einvernehmlich aufgelöst wird (Abs. 3). Art. 25 PR weist somit praktisch den gleichen Wortlaut auf wie Art. 61 StVG; insbesondere ist die Formulierung in Art. 25 Abs. 3 PR betreffend das Entfallen des Anspruchs auf die Abgangsentschädigung mit jener in Art. 61 Abs. 3 StVG identisch. Gestützt auf die Materialien ging die Vorinstanz im angefochtenen Entscheid davon aus, dass der Gesetzgeber im StVG die Abgangsentschädigung als zeitgemässen und in bestimmten Fällen für Behördemitglieder und Angestellte erforderlichen "Risikoausgleich" bzw. als "Überbrückungsleistung" neu einführen wollte. In seinem Beschluss vom 11. Juni 2001 führte der Regierungsrat dazu weiter aus, das StVG habe den Zweck verfolgt, die Verwaltungsorganisation mit der Aufhebung des Beamtenstatus zu flexibilisieren und auch Entlassungen schwerer vermittelbarer älterer Angestellter in Kauf zu nehmen. Dieser Kulturwandel habe zusätzlich mit der Abgangsentschädigung sozialverträglich unterstützt werden sollen. In Art. 61 Abs. 3 StVG sei deshalb nicht einfach der Wortlaut von Art. 339d OR übernommen worden. Der Sinn des Art. 61 Abs. 3 StVG sei eine Koordinierung von unmittelbaren Leistungen der beruflichen Vorsorge, wenn diese gleichzeitig mit der Abgangsentschädigung anfielen, und nicht mit zeitlich auseinanderfallenden späteren Ansprüchen. Dies treffe in der Regel bei einer gleichzeitigen (vorzeitigen) Pensionierung oder Invalidierung zu. Als Überbrückungsleistung für eine berufliche Neuorientierung nach jahrelangem öffentlichen Dienst beim gleichen Arbeitgeber könne es aber nicht der Sinn der Vorschrift sein, dass sich ein Arbeitnehmer die von ihm und dem Arbeitgeber insgesamt finanzierten künftigen Ansprüche aus beruflicher Vorsorge anrechnen lassen müsse (Erw. 5.2.3).

c) Gemäss Art. 61 PR gilt das schweizerische Obligationenrecht ergänzend, soweit das kommunale

Personalrecht einen bestimmten Fall nicht regelt (vgl. zur Rechtsnatur und Problematik solcher Verweisungen auf das Privatrecht Thomas Poledna, Annäherungen ans Obligationenrecht, in: Helbling/Poledna (Hrsg.), Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, 213 ff.). Die Verweisung auf das Obligationenrecht gemäss Art. 61 PR ist aber im vorliegenden Fall nicht massgebend, da gemäss Art. 61 PR das OR lediglich dann ergänzend anwendbar ist, wenn ein bestimmter Fall durch das kommunale Personalrecht nicht geregelt ist. Art. 25 PR enthält indessen eine ausdrückliche, wenn auch auslegungsbedürftige, Regelung betreffend die Abgangsentschädigung und die Anrechnung der Leistungen der beruflichen Vorsorge. Nur am Rande sei hier angemerkt, dass nach einer überzeugenden, im Schrifttum vertretenen Auffassung das Gemeinwesen auf eine spezialgesetzliche Regelung seines öffentlichen Dienstes als Grundlage für staatliche Leistungen ohnehin nicht vollständig verzichten könnte, da das Legalitätsprinzip auch in der Leistungsverwaltung gilt. Danach darf ohne gesetzliche Grundlage der Staat keine Leistungen erbringen. Er muss sich zumindest für jene Leistungen auf eine spezialgesetzliche Grundlage stützen können, welche das OR nicht als Pflichtleistung des Arbeitgebers statuiert (vgl. Peter Helbling, Der öffentliche Dienst auf dem Weg in das OR, AJP 2004, 250). Ferner ist darauf hinzuweisen, dass das Privatrecht, auch wenn es ergänzend zum Recht des öffentlichen Dienstes gilt, nur subsidiär und analog angewandt wird, und zwar lediglich insoweit, als es für in allen Wesensmerkmalen vergleichbare Situationen konzipiert ist (Poledna, a.a.O., 234). Auf die sich in diesem Zusammenhang ergebenden Fragen ist aber, wie erwähnt, hier nicht weiter einzugehen, da kein Fall einer Verweisung im Sinne von Art. 61 PR vorliegt. Entscheidend ist also vorliegend nur, wie Art. 25 Abs. 3 PR auszulegen ist. d) Würde die sich an Lehre und Rechtsprechung zu Art. 339d OR anlehrende Auslegung der Beschwerdeführerin als massgebend erachtet, so wäre Art. 25 Abs. 1 und 2 PR praktisch nicht mehr anwendbar. Eine Abgangsentschädigung könnte fast in keinem Fall mehr ausgerichtet werden, da der Anspruch auf Abgangsentschädigung regelmässig durch die Beiträge des Arbeitgebers an die Personalvorsorge kompensiert würde. Denn es kann davon ausgegangen werden, dass es die Grossverdiener, welche bei privatrechtlichen Anstellungen bezüglich der nicht mehr versicherten Lohnanteile noch in den Genuss einer Abgangsentschädigung kommen können, in den Reihen der Angestellten der Beschwerdeführerin gar nicht gibt. Jedenfalls liegt beim Beschwerdegegner nicht ein solcher Grossverdiener vor. Eine Auszahlung einer Abgangsentschädigung fiel somit nur noch in Betracht für Personen mit sehr geringen Einkommen, die dem BVG-Obligatorium gar nicht unterstellt sind, oder bei Personen, die erst relativ kurze Zeit angestellt sind, bei denen aber aufgrund der Aufhebung einer Stelle auf eine besondere Härte zu schliessen wäre; bei Letzteren dürfte jedoch zumindest wiederum schon deshalb keine Härte vorliegen, weil sie eben noch nicht lange beschäftigt waren. Es kann aber ausgeschlossen werden, dass der kommunale Gesetzgeber bei der Schaffung des Art. 25 PR nur gerade an solche Ausnahmesituationen dachte und den betroffenen Personen einen Anspruch auf Abgangsentschädigung verschaffen wollte, da es sich hier zweifellos um einen sehr kleinen Personenkreis handeln würde, der eine auf ihn zugeschnittene spezielle Regelung kaum gerechtfertigt hätte. Würde somit die Auslegung des Gemeinderates zur Richtschnur genommen, so würde nur schon bei Aufrechnungen der ausserobligatorischen Beiträge ein Anspruch auf Abgangsentschädigung fast durchwegs ausgeschlossen, geschweige denn bei Aufrechnung der obligatorischen Beiträge. Zu erwähnen ist an dieser Stelle, dass die Unterscheidung in anrechenbare ausserobligatorische und nicht anrechenbare obligatorische Beiträge des Arbeitgebers, wie sie die

Beschwerdeführerin vornimmt, sich weder auf den Wortlaut des Art. 25 PR stützen lässt, noch nach Sinn und Zweck dieser Bestimmung als geboten oder naheliegend erscheint. Insgesamt erweist sich demnach die von der Beschwerdeführerin postulierte Auslegung des Art. 25 PR als sinn- und zwecklos: Sie unterstellt, dass der Gesetzgeber eine Regelung getroffen hat, die von vornherein keinen vernünftigen Anwendungsbereich hätte. Eine solche Auslegung müsste daher als willkürlich im Sinne von Art. 9 der Bundesverfassung des Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV, SR 101) betrachtet werden. Aufgrund der förmlichen und inhaltlichen Aspekte der Rechtsstaatlichkeit, die bei der Rechtsetzung mitspielen, ist stets zu unterstellen, dass die Rechtsnormen etwas Vernünftiges wollen (sog. Rationalitätsvermutung; vgl. dazu Ernst Zeller, Auslegung von Gesetz und Vertrag, Methodenlehre für die juristische Praxis, Zürich 1989, 287, N. 42, 318, N. 91 ff., 338, N. 127). Anzustreben ist deshalb stets ein dieser Rationalitätsvermutung entsprechendes plausibles Auslegungsergebnis (vgl. Zeller, a.a.O., 183, N. 250, 203, N. 15, 422, N. 30). Dies entspricht auch dem Postulat, als Ausfluss von Treu und Glauben müsse auch die Gesetzesauslegung von einem vertrauenstheoretischen Ansatz ausgehen, also auf der Basis eines gewissen Vertrauens der Normadressaten verstanden werden können (Zeller, a.a.O., 334, N. 122). Eine Auslegung, die entgegen der begründeten Annahme der Normadressaten die im Personalreglement in Aussicht gestellte Abgangsentschädigung in praktisch allen Fällen ausschliessen würde, widerspräche aber fundamental den berechtigten Erwartungen der von der Regelung potentiell Betroffenen. Es leuchtet sodann auch nicht ein, dass die Beschwerdeführerin einerseits die fragliche Bestimmung aus dem Staatsverwaltungsgesetz im Wortlaut übernommen hat, andererseits sich von den dieser Regelung zugrundeliegenden Überlegungen distanzieren will und sich auf eine Normierung im OR stützt, die unter ganz anderen historischen und sachlichen Gegebenheiten zustande gekommen ist. Aus den genannten Gründen ist auch die Kritik der Beschwerdeführerin an der vorinstanzlichen Interpretation des Art. 61 StVG nicht zu hören. Die vom kommunalen Gesetzgeber geschaffene Norm ist daher so zu interpretieren, wie sie nach heutigem Verständnis vernunftigerweise verstanden werden muss. Da nicht nur die Beschwerdeführerin, sondern auch andere Gemeinden im Kanton Obwalden sich an das Personalrecht des Kantons angeglichen haben, entspricht es auch dem Gebot der Rechtssicherheit, eine unverändert aus dem kantonalen Recht in das kommunale Recht übernommene Bestimmung so auszulegen, wie es auch das kantonale Recht nahelegt. e) Die Beschwerdeführerin beruft sich darauf, dass der Gemeinderat in seinem Beschluss vom 28. September 1998 bei der Genehmigung des von der Personalkommission vorgelegten Entwurfs für ein Personalreglement ausdrücklich ausgeführt habe, dass Interpretationen und Auslegungen sich an das OR und die diesbezügliche Rechtsprechung anlehnten. In der Tat hat der Gemeinderat damals einen entsprechenden Beschluss gefasst. Er führte aber auch aus, dass in materieller, rechtlicher und gesetzestechnischer Hinsicht sich die Vorlage stark an die Personalverordnung des Kantons Obwalden anlehne. In Bereichen, die eine gemeindeangepasste Version erforderten, sei sie, "ohne Veränderung von Sinn und Inhalt, in einer handhabbaren Formulierung ausgestaltet" worden. Die Erwägung, dass "in jenen Bereichen, wo Interpretationsbedarf vorhanden ist, ... die Verhältnisse nach OR und die zugehörige Rechtsprechung herangezogen werden" sollen, wird im fraglichen Beschluss sogleich mit der Zusammenfassung relativiert, es dürfe "festgehalten werden, dass am 1. Januar 1999 das Personal der Einwohnergemeinde Engelberg mit dem vorliegenden Erlass, den gleichen personalrechtlichen Bedingungen unterstellt ist". Der Gemeinderat erachtete es als Vorteil, dass für die Gemeindeangestellten die gleiche Regelung gelte wie für die

Angestellten des Kantons. Aufgrund der Erwägungen im fraglichen Gemeinderatsbeschluss ist insgesamt davon auszugehen, dass sich die Beschwerdeführerin lediglich dem allgemein zu verzeichnenden Trend anschloss, die Ausgestaltung des öffentlichen Personalrechts den privaten Arbeitsverhältnissen anzugleichen (vgl. VVGE 1999/2000, Nr. 35, Erw. 3b; ferner ausführlich Helbling, a.a.O., passim). Auch der kantonale Gesetzgeber strebte diese Angleichung an das Privatrecht an, und zwar nicht zuletzt aus praktischen Gründen, weil nämlich in Bezug auf das OR bereits eine reichhaltige Praxis vorhanden sei, wodurch im Vergleich zur Schaffung einer neuen, speziellen Regelung eine Vereinfachung vorgenommen werden könne (vgl. etwa bezüglich des Kündigungsschutzes VVGE 1999/2000, Nr. 35, Erw. 3a, mit Hinweisen auf die Materialien). Das heisst aber nicht, dass in jenen Bereichen, da der kantonale oder kommunale Gesetzgeber eine vom Privatrecht abweichende Regelung traf, oder wo - wie etwa beim Kündigungsschutz - die Regeln des OR aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht unbesehen auf das Recht des öffentlichen Dienstes übertragen werden können (vgl. VVGE 1999/2000, Nr. 35, Erw. 3b), die Bestimmungen und Interpretationen des Privatrechts ohne weiteres als massgebend zu betrachten sind. Im vorliegenden Fall kann insbesondere ausgeschlossen werden, dass der kommunale Gesetzgeber mit der Schaffung des Art. 25 PR eine Regelung betreffend die Abgangsentschädigung treffen wollte, die weitgehend totor Buchstabe bleiben müsste. Wenn der Gemeinderat die Interpretationen der Rechtsprechung zu den obligationenrechtlichen Bestimmungen als wegleitend betrachtete, so tat er dies jedenfalls aktenkundig nicht in Bezug auf die sich hier stellende Frage der Anrechenbarkeit der Personalvorsorgebeiträge des Arbeitgebers auf eine Abgangsentschädigung. Die Beschwerdeführerin vermag folglich aus dem Gemeinderatsbeschluss vom 28. September 1998 in der zu beurteilenden Streitfrage nichts zu ihren Gunsten abzuleiten. f) Die Beschwerdeführerin macht sodann geltend, wenn die Abgangsentschädigung als Überbrückungsleistung gedacht gewesen wäre, so hätte ein allfälliges Ersatzeinkommen des Entlassenen ebenfalls als anrechenbar erklärt werden müssen. Es mache nämlich keinen Sinn, einem entlassenen Angestellten eine Überbrückungsleistung in Form einer Abgangsentschädigung auszubezahlen, wenn dieser innert kürzester Zeit wieder eine andere Anstellung finde. Die Beschwerdeführerin übersieht hier, dass die Abgangsentschädigung selbst im Bereich des Obligationenrechts, auf den sie abstellen will, neben der Vorsorge auch dem Zweck dienen kann, dem Arbeitnehmer die Zeit der Stellensuche zu überbrücken. Das Bundesgericht geht daher davon aus, dass im Bereich von Art. 339b OR bei der Bemessung der Abgangsentschädigung die Lohnhöhe zu berücksichtigen sei (BGE 115 II 37). Auch im vorliegenden Fall wäre bei der Bemessung der Abgangsentschädigung die Frage, wie weit dem Beschwerdegegner mit der Kündigung das wirtschaftliche Fortkommen erschwert wurde, durchaus ein zu erörternder Gesichtspunkt. Die Höhe der Abgangsentschädigung ist vorliegend aber als solche nicht Streitgegenstand. Im Übrigen erscheint die Ausrichtung von zwei Monatslöhnen als Abgangsentschädigung für den Beschwerdegegner angesichts der gesamten Umstände durchaus als angemessen; es erübrigt sich jedoch, darauf weiter einzugehen.

## **E. 6**

Zusammenfassend ergibt sich, dass die Auslegung des Art. 25 PR durch die Vorinstanz im Gegensatz zu jener der Beschwerdeführerin zu einem vernünftigen Ergebnis führt, welches mit Sinn und Zweck der Rechtsordnung vereinbar erscheint. Die Beschwerde ist deshalb abzuweisen und der Entscheid des Regierungsrates vom 11. Juni 2002 zu bestätigen. de| fr | it Schlagworte abgangsentschädigung regierungsrat berufliche vorsorge gemeinde

vorinstanz entscheid auslegung verwaltungsgericht frage beschwerdegegner arbeitgeber  
privatrecht obligationenrecht kanton gemeinderat Mehr Deskriptoren anzeigen Normen  
Bund BV: Art.9 OR: Art.339b Art.339d BVG: - Leitentscheide BGE 115-II-30 115-II-30  
S.37 VVGE 1999/00 Nr. 35 2003/04 Nr. 30 2001/02 Nr. 25

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