

OW_GERICHTE VVGE 2003/04 Nr. 31 vom 1. Juli 2016

OW Obergericht, 2016-07-01, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ow_gerichte_VVGE_2003_04 Nr. 31](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ow_gerichte_VVGE_2003_04_Nr_31)

FR: OW_GERICHTE VVGE 2003/04 Nr. 31 du 1 juillet 2016

IT: OW_GERICHTE VVGE 2003/04 Nr. 31 del 1 luglio 2016

Regeste

VVGE 2003/04 Nr. 31, S. 100: Art. 69 Abs. 1 StVG; Art. 66 Bst. c GOG Der Regierungsrat und das Verwaltungsgericht können (und müssen) bei der Bearbeitung öffentlich-rechtlicher Entschädigungsansprüche auch die Angemessenheit des erstinstanz

Erwägungen

E. 2

Die Vorinstanz führte gestützt auf Art. 89 Abs. 1 der Kantonsverfassung vom 19. Mai 1968 (KV, GDB 101) und Art. 69 Abs. 1 des Staatsverwaltungsgesetzes vom 8. Juni 1997 (StVG, GDB 130.1) aus, ihre Prüfungsbefugnis sei bei Beschlüssen des Gemeinderates auf die Rechtmässigkeit beschränkt. Als Anfechtungsgrund könne mit anderen Worten einzig eine Rechtsverletzung geltend gemacht werden. Gemäss Art. 66 Bst. c Ziff. 2 des Gesetzes über die Gerichtsorganisation vom 22. September 1996 (GOG, GDB 134.1) kann indessen die beschwerdeführende Partei mit der Verwaltungsgerichtsbeschwerde bei der Beurteilung öffentlich-rechtlicher Entschädigungsansprüche auch Unangemessenheit rügen. Dem Verwaltungsgericht kommt folglich in solchen Fällen volle Kognition zu. Da es sich bei der Frage der Bemessung einer Abgangsentschädigung nach kommunalem Personalreglement um einen öffentlich-rechtlichen Entschädigungsanspruch im Sinne von Art. 66 Bst. c Ziff. 2 GOG handelt, kann das Verwaltungsgericht im Rahmen der Beschwerdebehandlung nicht nur Rechtsverletzungen sowie die Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts überprüfen, sondern auch die Ermessensbetätigung der Vorinstanzen. Die Kognition der dem Verwaltungsgericht vorgelagerten Rechtsmittelbehörde darf jedoch nicht enger sein als jene des Verwaltungsgerichts (vgl. VVGE 1983/84 Nr. 43, Erw. 1; BGE 103 Ib 146 ff.). Zu Unrecht hat somit die Vorinstanz angenommen, sie verfüge nur über eine beschränkte Überprüfungsbefugnis. Doch schadet dies hier nicht, da das Verwaltungsgericht die Sache nunmehr frei überprüft.

E. 3

a) Art. 24 des Personalreglements der Einwohnergemeinde vom 26. April 1999 (PR) regelt die Abgangsentschädigung wie folgt: "1 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. Die Abgangsentschädigung wird vom Einwohnergemeinderat festgelegt und beträgt je nach geleisteten Dienstjahren höchstens sechs Monatslöhne. Der Einwohnergemeinderat regelt die Abstufung durch Beschluss. 2 Wird die Stelle aufgehoben und besteht für die Angestellten eine besondere Härte, so erhalten Angestellte nach acht Dienstjahren einen Monatslohn. Ihr Anspruch erhöht sich je um einen Monatslohn für drei weitere Dienstjahre

bis zum Maximum von fünf Monatslöhnen bei 20 Dienstjahren. ..." b) Der Beschwerdeführer macht geltend, indem die Vorinstanz lediglich einen Anspruch auf Abgangsentschädigung von drei Monatslöhnen bejaht habe, habe sie das Recht verletzt. Der Einwohnergemeinderat habe bei der Festlegung der Abgangsentschädigung in einem Fall, da ein Angestellter das 50. Altersjahr erreicht und überdies 20 Dienstjahre erfüllt habe, über kein Ermessen verfügt; vielmehr sei dazumal immer ein Härtefall im Sinne von Art. 24 Abs. 1 und 2 PR gegeben. Auch die Vorinstanz sei in einem anderen Entscheid vom 11. Juni 2001 (RRB-Nr. 635) davon ausgegangen, dass immer ein Härtefall vorliege, wenn die betroffene Person das 50. Altersjahr und 20 Dienstjahre erfüllt habe; andererseits könne bei Aufhebung einer Stelle auch ohne Bezug auf Alter und Dienstjahre ein solcher Härtefall vorliegen. Er habe folglich auf alle Fälle Anspruch auf eine Abgangsentschädigung von fünf Monatslöhnen, was einen zusätzlichen Anspruch von Fr. 22'576.70 ergebe. Da er aber sogar mehr als 26 Jahre im Dienste der Einwohnergemeinde gestanden sei, habe er sogar Anspruch darauf, dass ihm eine Abgangsentschädigung von sechs Monatslöhnen ausgerichtet werde, was einer zusätzlichen Entschädigung von Fr. 33'865.05 entspreche. Zu beachten sei in diesem Zusammenhang auch, dass er durch den Stellenwechsel bei seinem neuen Arbeitgeber immerhin eine Lohneinbusse von 25 % habe hinnehmen müssen. Gleichzeitig sei dadurch eine Reduktion des Deckungskapitals bei der Pensionskasse entstanden. Ferner sei er als vormaliger Chefbeamter der Gemeinde bei seiner neuen Stelle in seiner Führungs- und Fachkompetenz eingeschränkt worden. ... d) Die Vorinstanz ging in ihrem Entscheid vom 11. Juni 2001 (RRB Nr. 635), auf welchen sich der Beschwerdeführer beruft, gestützt auf die Materialien davon aus, dass der Gesetzgeber im Staatsverwaltungsgesetz vom 8. Juni 1997 die Abgangsentschädigung als zeitgemässen und in bestimmten Fällen für Behördemitglieder und Angestellte erforderlichen "Risikoausgleich" bzw. als "Überbrückungsleistung" neu einführen wollte. 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 (Erw. 5.2.3). Wörtlich führte die Vorinstanz aus, es gehe "um eine zusätzliche Abfindung an langjährige Angestellte, die wegen eines sachlichen Grundes, insbesondere bedingt durch Reorganisations- oder Restrukturierungsmassnahmen ohne persönliches Verschulden entlassen werden und diese Entlassung einen Härtefall bedeutet. Ein solcher Härtefall liegt dann vor, wenn die betroffene Person das 50. Altersjahr und 20 Dienstjahre erfüllt hat, er kann bei Aufhebung einer Stelle auch ohne Bezug auf Alter und Dienstjahre vorliegen (Art. 61 Abs. 1 StVG)" (Erw. 5.2.1). Die Darstellung des Beschwerdeführers, die Vorinstanz habe in diesem Entscheid die Fälle, da die betroffene Person das 50. Altersjahr und 20 Dienstjahre erfüllt habe, als Härtefall bezeichnet, trifft somit zu. Auch in seiner Vernehmlassung an das Verwaltungsgericht vom 8. August 2002 argumentierte das Sicherheits- und Gesundheitsdepartement namens der Vorinstanz in gleicher Weise mit den Worten: "Es wird grundsätzlich festgestellt, dass eine Abgangsentschädigung bei Vorliegen eines Härtefalls zu leisten ist. Nach Art. 61 Abs. 1 Satz 1 StVG, resp. Art. 24 Abs. 1 Personalreglement wird ein solcher automatisch angenommen, wenn die betroffene Person das 50. Altersjahr und 20 Dienstjahre erfüllt." In einem scheinbaren Widerspruch dazu ging die Vorinstanz im angefochtenen Entscheid davon aus, es liege trotz Erfüllung der Voraussetzungen der 20 Dienstjahre und der Überschreitung des 50. Altersjahrs kein Fall einer besonderen Härte vor. Denn der Gesetzgeber habe in Art. 24 Abs. 2 PR die Fälle, in

welchen eine besondere Härte bestehe, bewusst unterschiedlich zu den Fällen von Art. 24 Abs. 1 PR regeln wollen. Es sei durchaus denkbar, dass gemäss Art. 24 Abs. 1 PR für 20 Dienstjahre nur ein Monatslohn bezahlt werde, während im Fall von Art. 24 Abs. 2 PR, in welchem die besondere Härte bejaht werde, für 20 Dienstjahre fünf Monatslöhne geschuldet seien. Im Entscheid Nr. 635 vom 11. Juni 2001 und in ihrer Vernehmlassung an das Verwaltungsgericht wollte die Vorinstanz offensichtlich die gesetzgeberische Motivation für die Einführung einer Abgangsentschädigung darstellen und sie bezeichnete allgemein alle Fälle, da eine Abgangsentschädigung geschuldet ist, als "Härtefälle". Demgegenüber unterschied die Vorinstanz im angefochtenen Entscheid die "ordentliche" Abgangsentschädigung im Sinne von Art. 24 Abs. 1 Satz 1 PR, bei welcher das 50. Altersjahr und 20 Dienstjahre gegeben sein müssen, von der "ausserordentlichen" Abgangsentschädigung im Sinne von Art. 24 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. Art. 24 Abs. 2 PR, wonach eine solche bei Vorliegen einer "besonderen Härte" auch ohne Bezug auf Alters- und Dienstjahre gewährt werden kann, wenn eine Stelle aufgehoben werden muss. Diese sinngemäss vorgenommene Unterscheidung ist vertretbar. So dürfte etwa umgangssprachlich die Entlassung eines Angestellten ohne persönliches Verschulden nach Erfüllung des 50. Altersjahrs und 20 Dienstjahren durchaus als "Härtefall" bezeichnet werden. Dennoch liegt diesfalls noch nicht in jedem Fall eine "besondere Härte" im Sinne von Art. 24 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. Art. 24 Abs. 2 PR vor. Im einen Fall liegt somit nur (aber immerhin) ein Härtefall vor, während im anderen ein besonderer Härtefall, also ein besonders schwer wiegender Härtefall, gegeben ist. Allein aus der von der Vorinstanz verwendeten Terminologie vermag der Beschwerdeführer somit nichts für sich abzuleiten.

e) Die durch die Vorinstanz sinngemäss vertretene Unterscheidung in "ordentliche" Abgangsentschädigungen (mit Bezug auf Altersjahr und Dienstjahre) sowie "ausserordentliche" (ohne Bezug auf Alters- und Dienstjahre) stützt sich auf den Wortlaut des Art. 24 Abs. 1 PR. Der erste Satz dieser Bestimmung regelt Entlassungen ohne persönliches Verschulden, worunter natürlich auch die Aufhebung einer Stelle subsumiert werden kann. Doch setzt er keine "besondere Härte" voraus. Dieses Erfordernis muss nur in Fällen gemäss Art. 24 Abs. 1 Satz 2 PR gegeben sein. Art. 24 Abs. 1 Sätze 3 und 4 PR sehen sodann vor, dass die Abgangsentschädigung vom Einwohnergemeinderat festgelegt wird und je nach geleisteten Dienstjahren höchstens sechs Monatslöhne beträgt, wobei der Einwohnergemeinderat die Abstufung durch Beschluss zu regeln hat. Diese Regelung gilt offensichtlich nur für die Fälle im Sinne von Art. 24 Abs. 1 Satz 1 PR, werden doch die Fälle gemäss Art. 24 Abs. 1 Satz 2 PR in Art. 24 Abs. 2 PR noch speziell geregelt, indem in Fällen einer solchen "besonderen Härte" schon nach acht Dienstjahren Anspruch auf einen Monatslohn besteht, und sich der Anspruch je nach Dienstjahren weiter erhöht (vgl. ebenso Art. 61 Abs. 1 StVG und Art. 17 Abs. 2 der kantonalen Personalverordnung vom 29. Januar 1998). Im vorliegenden Fall erwogen die Vorinstanzen, in Fällen im Sinne von Art. 24 Abs. 1 Satz 1 PR (ordentlicher Härtefall) beginne der Anspruch auf eine Abgangsentschädigung bei 20 Dienstjahren. Mit seinen 27 Dienstjahren liege der Beschwerdeführer ungefähr in der Mitte zwischen 20 und 35 Dienstjahren. Folglich sei es gerechtfertigt, ihm bei einem maximalen Anspruch von sechs Monatslöhnen drei Monatslöhne als Abgangsentschädigung auszurichten. Diese Interpretation ist nachvollziehbar. Sie kann sich auf den Wortlaut und die Systematik der auszulegenden Normen stützen und führt zu einem vernünftigen Ergebnis, das mit Sinn und Zweck der Rechtsordnung vereinbar erscheint. Auslegungselemente, die zu einem anderen Schluss führen müssten, sind nicht ersichtlich; insbesondere liegen keine Materialien vor, die eine abweichende Beurteilung nahelegten.

Der Einwohnergemeinderat sowie die Vorinstanz haben in diesem Zusammenhang ihr Ermessen, welches ihnen nach Art. 24 Abs. 1 Sätze 3 und 4 zukommt, pflichtgemäss, sachgerecht und zweckmässig angewendet. f) Eine andere Frage ist demgegenüber, ob die Vorinstanzen im Sinne von Art. 24 Abs. 1 Satz 2 PR bei der Entlassung des Beschwerdeführers auf eine "besondere Härte" hätten schliessen müssen, welche eine Bemessung der Abgangsentschädigung im Sinne von Art. 24 Abs. 2 PR nahegelegt hätte. Da das Verwaltungsgericht das Recht von Amtes wegen anzuwenden hat (vgl. Art. 14 Abs. 1 Satz 2 der Verordnung über das Verwaltungsgerichtsverfahren vom 9. März 1973 [VGV, GDB 134.14]), ist dies anhand der konkreten Umstände des vorliegenden Falles zu prüfen.

aa) Bei der Beurteilung, ob im Sinne von Art. 24 Abs. 1 Satz 2 PR eine besondere Härte vorliegt, kommt es auf die Alters- und Dienstjahre nicht an. Diese spielen als Voraussetzung der Abgangsentschädigung nur im Fall von Art. 24 Abs. 1 Satz 1 PR eine Rolle. Nur bei der Bemessung einer Abgangsentschädigung nach Bejahung einer besonderen Härte sind die Dienstjahre gemäss Art. 24 Abs. 2 PR massgeblich. Von Bedeutung für die Beurteilung, ob eine besondere Härte vorliegt, sind aber namentlich die persönlichen Verhältnisse des Angestellten, seine Stellung im Betrieb, die Aussichten für sein wirtschaftliches Fortkommen, der Umstand, ob ihm eine neue Stelle zugesichert ist oder ob er arbeitslos wird sowie die Lohnhöhe in der bisherigen Position und in einer allenfalls zugesicherten neuen Stelle (vgl. BGE 115 II 35 ff.).

bb) Im vorliegenden Fall verlor der Beschwerdeführer durch die Aufhebung seiner Stelle seine Stellung als Chefbeamter bei der Gemeinde. In der kantonalen Verwaltung kann er nun nicht mehr eine gleich verantwortungsvolle Aufgabe erfüllen. Gleichzeitig ist aber immerhin zu beachten, dass ihm eine neue Stelle zugesichert wurde. Wäre dies nicht der Fall gewesen, so hätte er im Alter von 56 Jahren angesichts der Situation auf dem Arbeitsmarkt wahrscheinlich erhebliche Schwierigkeiten gehabt, eine neue Stelle zu finden. Sein Stellenwechsel war verbunden mit einer Lohnreduktion von 25 %. Diese Tatsache wiegt als solche nicht leicht. Andererseits traf die Lohnreduktion den Beschwerdeführer nicht so hart, weil er bei seinem bisherigen Arbeitgeber eine gut entlohnte Position eingenommen hat. Es kann angenommen werden, dass ein relativ gut entlohnter Arbeitnehmer wie der Beschwerdeführer einen Wechsel zu einer weniger gut entlohnten Stelle besser meistern kann als Bezüger bescheidener Löhne (BGE 115 II 36 f., Erw. 3c). Nicht entscheidend kann bei dieser Sachlage sein, dass dem Beschwerdeführer durch die Verminderung seines Lohnes auch eine Reduktion des Deckungskapitals bei der Pensionskasse entsteht. Im Rahmen einer Gesamtwürdigung kann festgehalten werden, dass der Wechsel von einer verantwortungsvollen, gut entlohnten Stelle zu einer etwas weniger hoch positionierten und entsprechend tiefer bezahlten Stelle für den Beschwerdeführer gewiss hart war. Durch den nahtlosen Wechsel zu einer neuen Stelle im gleichen Berufsfeld wurde er jedoch bedeutend weniger betroffen als ein Angestellter, dessen Stelle ersatzlos aufgehoben wird und der keine Chance auf Weiterbeschäftigung hat. Schliesslich wiegt der Wechsel nicht so schwer, weil der Beschwerdeführer in seiner bisherigen Position sehr gut entlohnt wurde und auch am neuen Ort immer noch über ein ansprechendes Gehalt verfügt. Insgesamt kann daher nicht auf eine besondere Härte im Sinne von Art. 25 Abs. 1 Satz 2 PR geschlossen werden. Eine Erhöhung der durch die Gemeinde zugesprochenen und die Vorinstanz im Wesentlichen bestätigten Abgangsentschädigung fällt daher nicht in Betracht. ...

E. 6

Zusammenfassend ergibt sich, dass die Beschwerde sich als unbegründet erweist. Sie ist deshalb abzuweisen und der Entscheid des Regierungsrates vom 11. Juni 2002 zu

bestätigen. de| fr | it Schlagworte abgangsentschädigung vorinstanz stelle härtefall
beschwerdeführer verwaltungsgericht entscheid alter verschulden monatslohn betroffene
person gemeinde stellenwechsel angemessenheit ermessen Mehr Deskriptoren anzeigen
Normen Bund VGV: Art.14 Leitentscheide BGE 115-II-30 S.36 103-IB-144 S.146
115-II-30 S.35 VVGE 2003/04 Nr. 31 1983/84 Nr. 43

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