

TG_OBERGERICHT TVR 2008 Nr. 39 vom 25. November 2008

Tg Obergericht, 2008-11-25, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/tg_obergericht_TVR_2008_Nr._39

FR: TG_OBERGERICHT TVR 2008 Nr. 39 du 25 novembre 2008

IT: TG_OBERGERICHT TVR 2008 Nr. 39 del 25 novembre 2008

Regeste

Abgangsentschädigung gemäss kommunalem Personal- und Besoldungsreglement

Erwägungen

E. 3

Die Personalrekurskommission geht davon aus, dass das Rechtsverhältnis zwischen X und der Stadt Y für seine Tätigkeit als Bademeister als Arbeitsverhältnis und nicht etwa als Auftragsverhältnis zu werten ist. Es wurden ihm Sozialzulagen vom Lohn abgezogen und er war bei der Pensionskasse der Stadt Y versichert. Obwohl X – bedingt durch den Umstand, dass in unseren Breitengraden nur in den Sommermonaten im See gebadet wird – seine Arbeit jeweils während der warmen Jahreszeit verrichtet hat, ist trotzdem von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis auszugehen. Er war nämlich ununterbrochen über mehr als 25 Jahre jede Sommersaison beschäftigt. Die Vorinstanz hat dies ganz offensichtlich ebenfalls so gesehen, ansonsten hätte sie wohl kaum ein Dienstaltersgeschenk für die Erfüllung von 25 Dienstjahren ausgerichtet. Beide Parteien sind sich dahingehend einig, dass es sich um ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis gehandelt hat. Demzufolge ist für die Anstellungsbedingungen neben dem Arbeitsvertrag auf das Personal- und Besoldungsreglement (PBR) der Stadt Y abzustellen.

E. 4

Strittig ist die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung für den nach 26 Dienstjahren im Alter von 55 Jahren entlassenen X. Der Anstellungsvertrag enthält keine Regelung, so dass auf das PBR zurückzugreifen ist. Im PBR ist die Ausrichtung von Abgangsentschädigungen nicht vorgesehen. Vom Rekurrent wird darauf hingewiesen, dass gemäss Art. 1 Abs. 4 PBR «im Übrigen sinngemäss die entsprechenden kantonalen Bestimmungen sowie die Bestimmungen des OR» gelten. Da die Abgangsentschädigung im PBR nicht explizit geregelt sei, wäre gestützt auf Art. 1 Abs. 4 die kantonale regierungsrätliche Verordnung über die Rechtsstellung des Staatspersonals und dort § 27 und/ oder das OR beizuziehen. Bei der im PBR nicht geregelten Abgangsentschädigung handle es sich nicht um eine Gesetzeslücke, sondern um ein qualifiziertes Schweigen des Gesetzgebers, weshalb § 27 der regierungsrätlichen Verordnung auch im kommunalen Dienstvertragsrecht gelten solle.

E. 5

Wenn eine Rechtsfrage, die sich im Alltag stellt, gesetzlich nicht geregelt ist, besteht dem Begriff nach eine Lücke (BGE 125 V 8 E. 3). Eine echte Gesetzeslücke liegt nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts vor, wenn der Gesetzgeber etwas nicht geregelt hat, was er eigentlich hätte regeln sollen und deshalb dem Gesetz weder nach seinem Wortlaut noch nach dem durch Auslegung zu ermittelnden Inhalt eine Vorschrift entnommen werden kann. Eine unechte Lücke ist anzunehmen, wenn dem Gesetz zwar eine Antwort, aber keine

befriedigende entnommen werden kann. Bevor eine ausfüllungsbedürftige Lücke angenommen werden darf, ist jedoch durch Auslegung zu ermitteln, ob das Fehlen einer ausdrücklichen Anordnung nicht eine bewusst negative Antwort des Gesetzgebers bedeutet und damit ein qualifiziertes Schweigen vorliegt. Diesfalls wäre für die Analogie und richterliche Lückenfüllung kein Platz. Ein solches Schweigen ist gegeben, wenn die Auslegung des Erlasses ergibt, dass der Gesetzgeber eine Rechtsfrage nicht bewusst oder unbewusst offengelassen hat, sondern sie durch bewusstes Schweigen in negativem Sinne entscheiden wollte (Gygi, Verwaltungsrecht, Bern 1986, S. 83). Die Ausrichtung von Abgangsentschädigungen an ausscheidende Mitarbeiter ist keine zwingende Bestimmung. Es ist, jedenfalls wenn der Arbeitnehmer einer Pensionskasse angehört und entsprechende Leistungen erhält (Art. 339 OR), dem Ermessen des Arbeitgebers überlassen, ob er unter bestimmten Voraussetzungen eine Abgangsentschädigung ausrichten will. Dies bedeutet, dass es den Gemeinden grundsätzlich frei steht, ob sie in ihren Personalreglementen Abgangsentschädigungen vorsehen oder nicht. Auch der Kanton Thurgau als Arbeitgeber kennt die Abgangsentschädigung erst seit wenigen Jahren. Wenn die Stadt Y die Ausrichtung von Abgangsentschädigungen in ihrem Personalreglement nicht vorsieht, ist daher ein qualifiziertes Schweigen und keine Gesetzeslücke anzunehmen. Sie hat nicht etwa vergessen, eine Regelung vorzusehen, sie hat darauf ganz einfach verzichtet.

E. 6

Der Auffassung des Rekurrenten, dass gestützt auf Art. 1 Abs. 4 PBR automatisch die kantonale Regelung betreffend Abgangsentschädigungen herbeizuziehen ist, kann nicht gefolgt werden. Dies ist schon dem Wortlaut von Art. 1 Abs. 4 zu entnehmen, welcher lautet: «Im Übrigen gelten sinngemäss die entsprechenden kantonalen Bestimmungen...». Diese Formulierung ist so auszulegen, dass die kantonalen Vorschriften greifen, sofern sich eine Regelung des Reglements als unklar oder unvollständig erweist. Wenn eine Gemeinde in ihrem Reglement jedoch in einem Bereich, in dem sie frei und nicht an Vorgaben höherrangigen Rechts – beispielsweise Mutterschaftsversicherung – gebunden ist, nichts regelt, gibt es eben keine Regelung. Hätte man beabsichtigt, alles was im PBR der Stadt Y nicht geregelt ist, nach den kantonalen Vorschriften (Rechtsstellung Staatspersonal) zu behandeln, hätte die Formulierung im Reglement beispielsweise heissen müssen: «Soweit im PBR nichts geregelt ist, gelten die kantonalen Bestimmungen...». Dies ist indessen nicht der Fall. Die kantonalen Regeln sind demnach lediglich herbeizuziehen, soweit Bestimmungen des PBR sich in der Praxis als unklar oder unvollständig erweisen. Wird im PBR gar nichts geregelt, bleibt es dabei.

E. 7

Der Grundsatz der Gemeindeautonomie lässt nach Meinung der Personalrekurskommission keinen anderen Schluss zu. In zahlreichen Personalreglementen von Schul- oder politischen Gemeinden wird auf die sinngemässe Anwendung kantonalen Rechts hingewiesen. Wollte man diesen Bestimmungen die Bedeutung beimessen, wie vom Rekurrenten vorgetragen, würde dies bedeuten, dass die Angestellten der Gemeinden jedes Mal, wenn der kantonale Gesetzgeber für seine Angestellten irgendeine Änderung vorsieht, diese in den Gemeinden automatisch ebenfalls eingeführt wäre, ohne dass der kommunale Gesetzgeber sich dazu äussern oder dagegen wehren könnte. Von den kommunalen Gesetzgebern zu verlangen, sie müssten halt jedes Mal, wenn der Kanton eine neue Regelung treffe, welche sie nicht übernehmen wollten, einen entsprechenden Vorbehalt im Reglement anbringen, würde bedeuten, die kommunalen Gesetzgeber zu überfordern. Letztlich würde eine derartige

Regelung dazu führen, dass die Gemeinden übergangen würden und nur noch die kantonalen Vorschriften zum Zuge kämen. Entscheid der Personalrekurskommission vom 25. November 2008 × JavaScript errors detected Please note, these errors can depend on your browser setup. If this problem persists, please contact our support. Contact Support Close

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