

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2002.00020 vom 6. November 2002

ZH Verwaltungsgericht, 2002-11-06, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselow.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_PB.2002.00020](https://mcp.opencaselow.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2002.00020)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2002.00020 du 6 novembre 2002

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2002.00020 del 6 novembre 2002

## Regeste

Abgangsentschädigung | Der bei der Beschwerdegegnerin beschäftigten Beschwerdeführerin wurde im Zusammenhang mit der Übernahme ihrer Dienstabteilung durch den Kanton gekündigt, wobei ihr ein konkretes Angebot für eine Weiterbeschäftigung beim Kanton mit gleicher Entlohnung unterbreitet wurde. Dieses Angebot lehnte sie ab und verlangte die Zusprechung einer Abgangsentschädigung wegen unverschuldeter Kündigung. Zur Frage des Verschuldens bei der Entlassung, insbesondere unter dem Aspekt der Zumutbarkeit eines Stellenwechsels (E. 2c+d). Keine sachlich unbegründete Ungleichbehandlung gegenüber den bisherigen Mitarbeitenden des gleichen Aufgabenbereichs (E. 3a) und denjenigen der gesamten kantonalisierten Behörde (E. 3b). Der Fall der Übernahme einer Behörde durch ein anderes Gemeinwesen ist im anwendbaren Personalrecht nicht geregelt. Fraglich erscheint, ob sich die objektive Rechtslage durch eine Vereinbarung zwischen dem übertragenden und dem übernehmenden Gemeinwesen modifizieren lässt (E. 4a). Die Beschwerdegegnerin durfte ihr eigenes Personalrecht jedoch in dem Sinn auslegen, dass die Nichtannahme einer Stelle beim übernehmenden Gemeinwesen einer verschuldeten Entlassung gleichzusetzen war. Offen kann bleiben, ob sich das Vorgehen der Beschwerdegegnerin, das auch erhebliche Rechtsunsicherheiten schafft, bei der Anwendung auf eine grössere Zahl von Angestellten ebenfalls rechtfertigen liesse (E. 4b).

## Erwägungen

### E. 4

Die Beschwerdeführerin scheint mit der Beschwerdegegnerin und der Vorinstanz grundsätzlich darin einig zu gehen, dass die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung bei der Übernahme eines ganzen Sachbereichs durch ein anderes Gemeinwesen mit einer Vereinbarung zwischen den beiden Gemeinwesen sowie einer Anwendung der Versetzungskriterien auf die Beurteilung des Verschuldens als Voraussetzung für die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung geregelt werden kann – zumindest macht die Beschwerdeführerin und machte ihr damaliger Rechtsvertreter gegenüber der Beschwerdegegnerin keine grundsätzlich andere Rechtsauffassung geltend. a) Das hier noch anzuwendende Personalrecht der Beschwerdegegnerin – wie übrigens auch deren neues, seit dem ... geltende Personalrecht – enthält keine ausdrückliche Regelung der Personalübernahme durch ein anderes Gemeinwesen. Es finden sich einzig Bestimmungen bezüglich der internen Versetzung sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Es fehlt namentlich eine Regelung, welche die von Art. 333 ff. des Obligationenrechts (Übergang des Arbeitsverhältnisses) behandelten Problemlagen beschlägt. Für die Übernahme von Arbeitsverhältnissen im Rahmen der Übertragung eines Betriebs oder eines Betriebsteils

muss deshalb stets das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdegegnerin beendet und sodann mit dem übernehmenden Gemeinwesen neu begründet werden. Aus dem Personalrecht lässt sich indessen keine explizite Regelung ableiten, welche für den Fall der "Übernahme" des Arbeitsverhältnisses durch ein anderes Gemeinwesen den Anspruch auf Abgangsentschädigung ausschliesst. Eine Absprache zwischen zwei Gemeinwesen über die Übernahmbedingungen von Arbeitnehmenden vermag an der objektiven, vom Personalrecht vorgegebenen Rechtslage grundsätzlich auch nichts zu verändern. Von diesem Standpunkt aus betrachtet erscheint es fraglich, ob der Beschwerdeführerin die Abgangsentschädigung ohne formelle Abänderung des Personalrechts durch einen Gemeinderatsbeschluss verweigert werden konnte. Die nicht sehr transparente vertragliche Regelung zwischen der Beschwerdegegnerin und dem Kanton hat denn bei der Beschwerdeführerin den Eindruck der rechtsungleichen Behandlung entstehen lassen. Wäre die Übernahme von Arbeitsverhältnissen in allgemeiner Weise im Personalrecht vorgesehen oder zumindest für die Kantonalisierung von Teilen des städtischen X-Amtes in einem klaren Gemeinderatsbeschluss geregelt worden, so wäre keine Rechtsunsicherheit entstanden und wären wohl auch keine (anerkanntermassen ungerechtfertigten) Abgangsleistungen an den früheren Vorgesetzten und an eine Arbeitskollegin der Beschwerdeführerin ausgerichtet worden.

b) aa) Im verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahren gilt der Grundsatz der Rechtsanwendung von Amtes wegen. Das Verwaltungsgericht ist nicht darauf beschränkt, nur jene Rechtsverletzungen zu berücksichtigen, die von der beschwerdeführenden Partei gerügt werden (Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, § 50 N. 4, mit weiteren Hinweisen). Geht es jedoch um die Anwendung kommunalen Rechts durch die kommunalen Behörden, so hat sich das Verwaltungsgericht eine gewisse Zurückhaltung bei dessen Interpretation aufzuerlegen. Dies gilt insbesondere auch bei der Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe. Verwaltungsgericht und Verwaltungsbehörden dürfen nur dann eingreifen, wenn die Gemeinde bei der Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs des kommunalen Rechts ihre Beurteilungsermächtigung missbraucht oder überschritten oder verfassungsmässige Rechte der Bürgerinnen und Bürger verletzt hat. Das Verwaltungsgericht hält sich konsequent an diese aus der Gemeindeautonomie fliessende Kognitionsbeschränkung (Kölz/Bosshart/Röhl, § 50 N. 8, mit zahlreichen Hinweisen).

bb) Die Beschwerdegegnerin hat Art. ... der Besoldungsverordnung in der Weise interpretiert, dass das "Verschulden" der Entlassung dann zu bejahen ist, wenn die Annahme eines – aufgrund einer von der Beschwerdegegnerin getroffenen Vereinbarung mit dem Kanton – gleichwertigen Stellenangebots abgelehnt wird. Aufgrund der vorstehenden Ausführungen dürfte diese Interpretation den durch das Personalrecht der Beschwerdeführerin gesetzten Interpretationsrahmen bis an seine äussersten Grenzen ausnutzen, ohne ihn aber vollständig zu verlassen. Es kann deshalb auch offen bleiben, ob die Beschwerdegegnerin auf dem Weg der "Lückenfüllung" ihres Personalrechts zum gleichen Resultat hätte gelangen können. Im Hinblick darauf, dass mit dem Abschluss einer Vereinbarung mit dem Kanton versucht wurde, die bisherigen Arbeitsbedingungen der übernommenen Arbeitnehmenden so weit als möglich beizubehalten, resultieren aus der beschwerdegegnerischen und vorinstanzlichen Rechtsauffassung auch keine unhaltbaren Resultate, welche ein Einschreiten des Verwaltungsgerichts auf jeden Fall rechtfertigen würden. Ob dies auch dann noch der Fall wäre, wenn vom formal eher schwer durchschaubaren Vorgehen der Beschwerdegegnerin eine noch grössere Anzahl von Angestellten betroffen gewesen wäre und sich die

Rechtsunsicherheit dadurch noch ausgebreitet hätte, kann im vorliegenden Fall offen bleiben. cc) Trotz der gegen das Vorgehen der Beschwerdegegnerin geäusserten Bedenken drängt es sich im vorliegenden Fall nicht auf, von der Rechtsauffassung der Vorinstanz und der Beschwerdegegnerin abzuweichen.

#### **E. 5**

Gemäss § 80b VRG werden im vorliegenden Verfahren keine Gerichtskosten auferlegt. Mangels Obsiegens kann der Beschwerdeführerin keine Parteientschädigung zugesprochen werden (§ 17 Abs. 2 VRG). Demgemäss entscheidet die Kammer: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. ...

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