

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2010.00026 vom 4. November 2009

ZH Verwaltungsgericht, 2009-11-04, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselow.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_PB.2010.00026](https://mcp.opencaselow.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2010.00026)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2010.00026 du 4 novembre 2009

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2010.00026 del 4 novembre 2009

## Regeste

Personalreglement des Kantonsspitals Winterthur vom 14.06.10 | Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts bei abstrakter Normenkontrolle; Entscheid in Fünferbesetzung (E. 1). Virtuelle Betroffenheit der beschwerdeführenden Person genügt (E. 2.1.2). Voraussetzungen der egoistischen Verbandsbeschwerde (E. 2.2). Die Beschwerdelegitimation des Beschwerdeführers ist zu bejahen (E. 2.4). Es ist kein widersprüchliches Verhalten des Beschwerdeführers darin zu sehen, dass er Beschwerde erhob, obwohl im Rahmen des von ihm abgeschlossenen GAV für Assistenzärztinnen und -ärzte die Befristung der Arbeitsverhältnisse während der gesamten Assistenzarztzeit vorgesehen ist (E. 3). § 13 Abs. 2 PG steht einer befristeten Anstellung von Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzten nicht entgegen (E. 5). § 12 Abs. 2 Satz 2 KSWG setzt die Verhältnismässigkeit der Abweichung vom kantonalen Personalrecht voraus (E. 6.1.2 f.). "Betriebliche Gründe" im Sinn von § 12 Abs. 2 KSWG können sich auch aus den Nebenzwecken des Kantonsspitals ergeben, jedenfalls soweit dadurch die Erfüllung des Hauptzwecks nicht eingeschränkt wird (E. 6.2). Unter Berücksichtigung des Ermessensspielraums des Beschwerdegegners ist nicht zu beanstanden, wenn er aus den Anforderungen des Rotationssystems das betriebliche Erfordernis einer Befristung des Arbeitsverhältnisses ableitet, soweit nicht alle Assistenzarzt- und Oberarztstellen zwingend befristet werden (E. 6.3.3). Die Rechtfertigung der Befristung aus dem Rotationssystem reicht nur soweit, wie die betreffenden Stellen in dieses Rotationssystem integriert sind (E. 6.4). Die Befristung der Stellen ist für die Angestellten nicht unzumutbar (E. 6.7). Die Befristung der Arbeitsverhältnisse ist sachlich begründet und verhältnismässig und stellt keine ungerechtfertigte Schlechterstellung des Personals des Kantonsspitals dar; namentlich lässt § 6 Abs. 2 PR-KSW die notwendigen Differenzierungen zu (E. 6.8.2). Die sachlich begründete Befristung der Arbeitsverhältnisse bezweckt keine Umgehung der gesetzlichen Schutzvorschriften und des Verbots von Kettenarbeitsverhältnissen dar (E. 7). Die fragliche Entschädigungsregelung stellt einen Rechtssatz dar (E. 8.1-3). § 12 PR-KSW verstösst gegen das Verbot der Subdelegation und ist als verfassungswidrig aufzuheben (E. 8.4). Da die Beantwortung des Rechtsmittels für das Gemeinwesen mit einem ausserordentlichen Aufwand verbunden war, besteht angesichts des überwiegenden Obsiegens ein Anspruch auf eine reduzierte Parteientschädigung (E. 9.2). Teilweise Gutheissung der Beschwerde.

## Erwägungen

### E. 4

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist eine Probezeit von höchstens drei Monaten anzusetzen.

## **E. 5**

Der Beschwerdeführer macht geltend, § 6 Abs. 2 lit. b und Abs. 3 PR-KSW verstießen gegen § 13 Abs. 2 PG und § 12 Abs. 2 KSWG. § 13 Abs. 2 PG sieht vor, dass befristete Arbeitsverhältnisse grundsätzlich für längstens ein Jahr zulässig sind und nach dessen Ablauf als unbefristet gelten (Satz 1). Bei weiterer Verlängerung haben sie die Wirkungen unbefristeter Arbeitsverhältnisse (Satz 2). Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter oder mit aus anderen Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben (Satz 3). § 12 Abs. 2 Satz 1 KSWG verweist für das Arbeitsverhältnis des öffentlichrechtlich angestellten Personals auf die für das Staatspersonal anwendbaren Bestimmungen. Satz 2 sieht vor, dass das Personalreglement davon abweichen kann, soweit dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist. Zunächst ist das Verhältnis der angefochtenen Normen zu § 13 Abs. 2 PG zu prüfen, bevor zu untersuchen ist, ob sich die Sonderregelung aufgrund von § 12 Abs. 2 KSWG rechtfertigen lässt.

### **E. 5.1**

§ 13 Abs. 2 Satz 3 PG behält "besondere Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Kündigungsfristen für Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter oder mit aus andern Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben" vor. Angaben dazu, was unter einem solchen Anstellungsverhältnis zu verstehen ist, finden sich in der Weisung zum Personalgesetz vom 22. Mai 1996 (Weisung PG; ABl 1996, 1131 ff., 1174; der Kantonsrat genehmigte die Bestimmung kommentarlos; vgl. Prot. KR 1995–99, S. 11533 ff., 11584 ff. [insbesondere S. 11585] und 12315 ff.). Gemäss der Weisung (a.a.O.) fallen darunter "Lehrbeauftragte an Mittel- und Berufsschulen und ferner die zahlreichen Ausbildungsverhältnisse, wie Assistentinnen und Assistenten sowie Oberassistentinnen und Oberassistenten an der Universität, Assistenzärztinnen und Assistenzärzte, Oberärztinnen und Oberärzte, ferner juristische Sekretärinnen und Sekretäre sowie Auditorinnen und Auditoren an den Gerichten". Weiter werden verschiedene anderweitige Tätigkeiten aufgeführt, die "schwerlich unter einen zusammenfassenden Oberbegriff zu subsumieren" seien, und ergänzt, dass die "Aufzählung im Gesetz" nicht abschliessend sei. Der Gesetzgeber wollte also den Vorbehalt von § 13 Abs. 2 Satz 3 PG weit verstanden wissen und subsumierte insbesondere die Stellen von Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzten unter die Anstellungsverhältnisse mit Ausbildungscharakter. Es besteht kein Anlass, vom klaren Willen des Gesetzgebers abzuweichen, wie sich auch aus dem Folgenden ergibt (vgl. bereits VGr, 12. Januar 2011, PB.2010.00005, E. 4.3.2).

### **E. 5.2**

Der Beschwerdeführer macht unter dem Titel "Wortlaut und teleologische Auslegung" geltend, § 13 Abs. 2 Satz 3 PG lasse befristete Arbeitsverhältnisse nur für Stellen zu, die auf den Erwerb eines Ausbildungsabschlusses innerhalb einer beschränkten Zeitspanne ausgerichtet seien, und schliesse sie damit für Stellen aus, die auf die Weiterbildung ausgerichtet seien. Es trifft zu, dass das Medizinalberufegesetz vom 23. Juni 2006 (MedBG, SR 811.11) zwischen der universitären Ausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der lebenslangen Fortbildung unterscheidet (Art. 3 MedBG). Diese Unterscheidung wurde nicht erst mit dem Medizinalberufegesetz eingeführt, sondern bestand schon zuvor, sodass der historische Gesetzgeber sie beim Erlass des Personalgesetzes kennen konnte (vgl. Botschaft vom 23. Juni 1999 zur Genehmigung der sektoriellen Abkommen zwischen der Schweiz und der EG, BBl 1999, 6128 ff., 6368 ff.; Botschaft vom 3. Dezember 2004 zum

Medizinalberufegesetz, BBl 2005, 173 ff., 182 ff.). Daraus folgt jedoch nicht, dass § 13 Abs. 2 Satz 3 PG befristete Anstellungen für die Weiterbildung im Sinn der Gesetzgebung über die Medizinalberufe nicht zulasse: Selbst wenn man – abweichend von den Gesetzesmaterialien – den Begriff "Ausbildungscharakter" eng auslegen wollte, so behält doch die Bestimmung auch Anstellungsverhältnisse "mit aus andern Gründen zeitlich begrenzten Aufgaben" vor. Sodann ist für die Auslegung von § 13 Abs. 2 PG entgegen den Ausführungen in der Replik ebenfalls nicht massgeblich, dass die Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte bis etwa im Jahr 2000 nach den übereinstimmenden Aussagen beider Parteien unbefristet angestellt wurden. § 31 Abs. 2 und § 33 der Verordnung über die kantonalen Krankenhäuser vom 28. Januar 1981 (KHV; OS 48, 12), aufgehoben auf den 31. Dezember 2009 (OS 64, 890), sahen nämlich vor, dass diese Arbeitsverhältnisse in der Regel sieben Jahre nicht überschreiten sollten. Dem Regierungsrat kann deswegen kein Irrtum unterstellt werden, wenn er in der Weisung PG (ABl 1996, 1174) die Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte ausdrücklich den Berufskategorien zuordnete, deren Arbeitsverhältnisse befristet werden könnten. Zudem ist der Gesetzgeber selbstredend weder an eine bestehende Verordnung noch an die Verwaltungspraxis gebunden.

### **E. 5.3**

§ 13 Abs. 2 Satz 3 PG lässt die Befristung von Arbeitsverhältnissen nicht voraussetzungslos zu. Zum einen muss sie in "besondere[n] Bestimmungen" enthalten sein, und zum andern kann dem Wortlaut der Norm sowie den Materialien (Weisung PG; ABl 1996, 1174) entnommen werden, dass die betreffende Aufgabe aus sachlichen Gründen zeitlich begrenzt sein muss. Das Vorliegen dieser Voraussetzungen ist für die jeweils in Frage stehenden Anstellungen zu prüfen. Deshalb sind im vorliegenden Zusammenhang auch die Ausführungen des Beschwerdeführers zu den übrigen in der Weisung PG (ABl 1996, 1174) genannten Berufen unbeachtlich: Die Nennung der verschiedenen Berufe in der Weisung kann nur als beispielhafte Auflistung verstanden werden, welche Arbeitsverhältnisse nach der Ansicht des Gesetzgebers grundsätzlich für eine Befristung in Frage kommen. Ob nun jene Anstellungsverhältnisse in der Praxis befristet oder unbefristet abgeschlossen werden, welche Gründe dabei für die eine oder andere Lösung sprechen und welche weiteren gesetzlichen Grundlagen massgeblich sind, ist hier nicht entscheidend. Zwar mögen die Arbeitsverhältnisse für manche der genannten Stellen grundsätzlich nicht befristet werden, und soweit sie für andere Stellen regelmässig befristet werden, genügt § 13 Abs. 2 Satz 3 PG nicht als alleinige Rechtsgrundlage dafür. Doch stellt dies den Aussagewert der Materialien nicht in Frage, und für die Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte lässt sich daraus nichts ableiten.

### **E. 5.4**

Weshalb sachliche Gründe für eine Befristung bei Stellen, die auf die Weiter- und Fortbildung im Sinn von Art. 3 Abs. 3 und Art. 17 ff. bzw. Art. 3 Abs. 4 und Art. 40 lit. b MedBG ausgerichtet sind, etwa aufgrund der systematischen oder teleologischen Auslegung von § 13 Abs. 2 PG von vornherein nicht vorliegen könnten, ist nicht ersichtlich und wird auch vom Beschwerdeführer, der sich auf diese Auslegungsmethoden beruft, nicht dargelegt. Insoweit stellt jedoch § 12 Abs. 2 KSWG die spezifischeren Voraussetzungen auf, womit auf die im Folgenden vorzunehmende Prüfung der Vereinbarkeit von § 6 Abs. 2 lit. b und Abs. 3 PR-KSW mit jener Bestimmung verwiesen werden kann. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass § 13 Abs. 2 PG einer befristeten Anstellung von Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzten nicht entgegensteht.

## **E. 6**

Nach § 12 Abs. 1 KSWG sind die Arbeitsverhältnisse in der Regel öffentlichrechtlich. Gemäss § 12 Abs. 2 KSWG gelten für das öffentlichrechtlich angestellte Personal die für das Staatspersonal anwendbaren Bestimmungen, wobei das Personalreglement Abweichungen vorsehen kann, soweit dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist. Die Bestimmung erwähnt die Befristung von Arbeitsverhältnissen nicht ausdrücklich, erfasst sie jedoch zweifellos. Zweifel am Genügen von § 12 Abs. 2 Satz 2 KSWG als Delegationsnorm werden nicht geäussert und sind auch nicht ersichtlich (vgl. zur eingeschränkten Verpflichtung zur Überprüfung nicht gerügter Rechtsmängel Kölz/Bosshart/Röhl, § 50 N. 4; zu den Delegationsvoraussetzungen z.B. Matthias Hauser in: Häner/Rüssli/Schwarzenbach, Art. 38 N. 40).

### **E. 6.1.1**

Bei der Formulierung "aus betrieblichen Gründen erforderlich" handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, welcher der Rechtskontrolle grundsätzlich zugänglich ist. Mit dem Ausschluss der Ermessenskontrolle verbunden ist jedoch die Respektierung des Beurteilungsspielraums, der den Verwaltungsbehörden bei der Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe zusteht (VGr, 27. März 2008, VB.2007.00156, E. 3.1.3 und 4.3.1 mit weiteren Hinweisen). Ein Spielraum ist auch dem Verordnungsgeber bei der Konkretisierung unbestimmter Rechtsbegriffe einzuräumen, wobei sich diese nach den Grundsätzen zu richten hat, die zur Delegation entwickelt wurden (vgl. Hauser, Art. 38 N. 41; vgl. auch Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. A., Zürich/St. Gallen 2010, Rz. 428b f.). Dabei ist – worauf der Beschwerdegegner hinweist – zu beachten, dass das Kantonsspital Winterthur in der Form einer öffentlichrechtlichen Anstalt verselbständigt wurde, um ihm die "notwendige Autonomie auf der operativen Ebene" zu sichern (Prot. KR 2003–2007, S. 8289, Votum Regierungsrätin Diener).

### **E. 6.1.2**

Der Beschwerdeführer macht geltend, dass § 12 Abs. 2 KSWG für Abweichungen vom kantonalen Personalrecht nicht nur die betriebliche Notwendigkeit, sondern – als Ausfluss des Grundsatzes der Verhältnismässigkeit – auch das Überwiegen dieses öffentlichen Interesses gegenüber den privaten Interessen der Angestellten an der Einhaltung der Vorschriften des kantonalen Personalrechts verlange. Das Gebot der Verhältnismässigkeit ergibt sich aus Art. 5 Abs. 2 BV sowie Art. 2 Abs. 2 KV und richtet sich auch an die rechtsetzenden Behörden (vgl. z.B. Yvo Hangartner in: Bernhard Ehrenzeller et al. [Hrsg.], Die schweizerische Bundesverfassung, Kommentar, 2. A., Zürich etc. 2008, Art. 5 Rz. 36; Giovanni Biaggini in: Häner/Rüssli/Schwarzenbach, Art. 2 N. 7). Rechtsbestimmungen haben demnach nicht nur geeignet und erforderlich zu sein, um den angestrebten Zweck zu erreichen; sie dürfen auch nicht im Missverhältnis zu anderen zu beachtenden Interessen stehen (Hangartner, Art. 5 Rz. 39; BGE 135 V 172 E. 7.3.3) und müssen für die betroffenen Privaten zumutbar sein. Soweit nicht die Einschränkung von Grundrechten (Art. 36 Abs. 3 BV) in Frage steht, sondern das Verhältnismässigkeitsprinzip als allgemeiner Verfassungsgrundsatz zu beachten ist, ist den rechtsetzenden Behörden allerdings ein weiterer Gestaltungsspielraum zuzugestehen. Dies gilt nicht nur im Verhältnis zwischen dem Bundesgericht und dem kantonalen Gesetzgeber (vgl. dazu BGE 134 I 153 E. 4.2.1), sondern muss – wenn auch in geringerem Mass – allgemein im Verhältnis zwischen Verfassungsgerichtsbarkeit und Rechtsetzung gelten, da es nicht Aufgabe der Judikative

sein kann, detaillierte Leitlinien für jegliche staatliche Tätigkeit zu entwickeln.

### **E. 6.1.3**

Ob die Abwägung zwischen dem betrieblichen Erfordernis und der Zumutbarkeit für die betroffenen Angestellten sich direkt § 12 Abs. 2 KSWG entnehmen lässt, ist somit nur insofern von Belang, als in diesem Fall nicht nur die Regelung im Personalreglement an sich, sondern auch die Abweichung vom kantonalen Personalrecht einer solchen Prüfung standzuhalten hätte. Der Wortlaut der Bestimmung sieht zwar keine umfassende Verhältnismässigkeitsprüfung vor. Gemäss dem Willen des Gesetzgebers sollten jedoch die Interessen des Personals beim Erlass des Personalreglements beachtlich sein: "Um eine Ausuferung der Ausnahmebestimmungen zum Nachteil des Personals zu verhindern, wird für das Personalreglement die Genehmigung durch den Regierungsrat vorbehalten" (Weisung des Regierungsrats vom 14. Januar 2003 zum Gesetz über das Kantonsspital Winterthur [Weisung KSWG]; ABI 2003, 185 ff., 224). Die Zumutbarkeit der Ausnahmebestimmungen für das Personal soll demnach eine Grenze der operativen Autonomie des Kantonsspitals Winterthur darstellen, was durch den Regierungsrat als Aufsichtsbehörde zu gewährleisten ist (vgl. § 8 Ziff. 7 KSWG). Somit setzt § 12 Abs. 2 Satz 2 KSWG die Verhältnismässigkeit der Abweichungen vom kantonalen Personalrecht voraus.

### **E. 6.2**

Was "betriebliche Gründe" im Sinn von § 12 Abs. 2 KSWG sind, ist anhand des Zwecks des Kantonsspitals Winterthur zu bestimmen. Nach § 2 KSWG dient das Spital der überregionalen medizinischen Versorgung (Ziff. 1); es unterstützt die Forschung und Lehre der Hochschulen (Ziff. 2) sowie die Aus-, Weiter- und Fortbildung in Berufen des Gesundheitswesens (Ziff. 3). Die Ansicht des Beschwerdeführers, der Begriff "betriebliche Gründe" sei eng auszulegen, sodass sinngemäss nur die Besonderheiten der medizinischen Versorgung zu Abweichungen vom kantonalen Personalrecht führen dürften, findet keine Stütze im Gesetz. Das Votum im Kantonsrat, auf das sich der Beschwerdeführer beruft, äussert sich nicht zur Begriffsdefinition; zudem liegt ihm offensichtlich eine Verwechslung zwischen den Voraussetzungen einer Abweichung vom kantonalen Personalrecht nach § 13 Abs. 2 des Gesetzes über das Universitätsspital Zürich vom 19. September 2005 (USZG, LS 813.15) bzw. § 12 Abs. 2 KSZW und den Anforderungen an eine Auslagerung von Betriebsbereichen gemäss § 7 Ziff. 2 und § 8 Ziff. 5 USZG bzw. § 6 Ziff. 2 und § 7 Ziff. 5 KSZW zugrunde (Prot. KR 2003–2007, S. 8333 f., Votum Haderer). Wenn die Weisung KSWG (ABI 2003, 195, 224) davon spricht, dass die "besonderen Verhältnisse" bzw. die "Eigenheiten des Spitalbetriebs" zu Abweichungen vom kantonalen Personalrecht berechtigen sollen, so bedeutet dies nicht, dass der "Spitalbetrieb" mit der medizinischen Versorgung gleichzusetzen ist. Es sind keine sachlichen Gründe ersichtlich, weshalb bei der personalrechtlichen Regelung nicht alle gesetzlichen Zwecke des Kantonsspitals Winterthur berücksichtigt werden dürften; vielmehr enthielte das Gesetz einen Widerspruch, wenn es einerseits dem Spital bestimmte Zwecke vorschreiben würde und andererseits die dafür gegebenenfalls erforderlichen personalrechtlichen Regelungen untersagen würde. Sodann trifft zwar zu, dass § 2 KSWG zwischen "Dienen" und "Unterstützen" und damit zwischen Haupt- und Nebenzwecken unterscheidet. Dies bedeutet aber nicht, dass sich ein betriebliches Erfordernis nicht vorwiegend aus den Nebenzwecken ergeben könnte, jedenfalls soweit dadurch die Erfüllung des Hauptzwecks nicht eingeschränkt wird.

### **E. 6.3.1**

Demnach ist grundsätzlich zulässig, dass die fragliche Befristung von Arbeitsverhältnissen sich auf die Anforderungen der Aus-, Weiter- und Fortbildung sowie der Forschung gemäss § 2 Ziff. 2 und 3 KSWG stützt. Gemäss der Begründung des Spitalrats vom 14. Juni 2010 zum Personalreglement setzen Bildungsplätze eine Rotation und damit befristete Arbeitsverhältnisse voraus. Dies gelte auch für die Weiter- und Fortbildung der Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte; namentlich seien an einem Zentrumsspital die Oberarztstellen zu den Fortbildungsplätzen zu zählen, da diese Stellen die Möglichkeit böten, in einem Fachgebiet Spezialkenntnisse zu erwerben. Befristung und Rotation seien auch im Interesse der Nachwuchsförderung zu verlangen (ABl 2010, 1629 ff., 1636 f.). In der Beschwerdeantwort macht der Beschwerdegegner geltend, dass die Rotation einem gesamtschweizerischen System der Weiter- und Fortbildung entspreche, das wiederum mit dem Recht der Europäischen Union übereinstimme.

### **E. 6.3.2**

Die minimale und die maximale Dauer der Weiterbildung werden in Art. 18 Abs. 1 MedBG festgelegt. Die Dauer der Weiterbildung in den einzelnen Bereichen wird – gestützt auf Art. 18 Abs. 3 MedBG – im Anhang 1 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 1 lit. a und b sowie Art. 10 der Medizinalberufeverordnung vom 27. Juni 2007 (MedBV, SR 811.112.0) bestimmt (vgl. zu den massgeblichen Bestimmungen des Rechts der Europäischen Union Art. 4 Abs. 1 lit. a in Verbindung mit Anhang 1 und 4 lit. A MedBV). Wie der Beschwerdegegner ausführt, wird die Weiterbildung im Einzelnen in der Weiterbildungsordnung vom 21. Juni 2000 (WBO) des Schweizerischen Instituts für ärztliche Weiter- und Fortbildung (SIWF) geregelt. Die Weiterbildung erfolgt an Weiterbildungsstätten, welche die Voraussetzungen gemäss Art. 39 ff. WBO zu erfüllen haben. Die Weiterbildungsstätten werden nach Grösse, Einrichtung und Qualität der vermittelten Weiterbildung in jedem Fachgebiet in höchstens vier Kategorien eingeteilt (Art. 40 Abs. 1 WBO). Die Dauer der an einer bestimmten Weiterbildungsstätte angebotenen Ausbildung hängt von dieser Einteilung ab. Dass die Fristen von § 6 Abs. 3 PR-KSW nicht direkt auf die Maximaldauer der Ausbildung gemäss Art. 18 Abs. 1 MedBG Bezug nehmen, trifft zwar zu; da eine gewisse Flexibilität zulässig erscheint, spricht dies jedoch weder gegen den Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Befristung noch gegen die konkrete Regelung (vgl. überdies auch Art. 18 Abs. 2 MedBG). Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Weiterbildung am Kantonsspital Winterthur im Rahmen eines gesamtschweizerisch organisierten, vom Bundesrecht geregelten und mit dem Recht der europäischen Union harmonisierten Rotationssystems erfolgt. Dies räumt auch der Beschwerdeführer ein. Schliesslich trifft die Bemerkung des Beschwerdegegners zu, dass die Fortbildung gemäss Art. 4 lit. b der Fortbildungsverordnung vom 25. April 2002 des SIWF unter anderem im Rahmen klinischer Tätigkeiten erfolgt, was entsprechende Anstellungen bedingen mag.

### **E. 6.3.3**

Unter Berücksichtigung des Spielraums, der dem Beschwerdegegner zuzugestehen ist, ist nicht zu beanstanden, wenn er aus den Anforderungen des Rotationssystems das betriebliche Erfordernis einer Befristung der betreffenden Arbeitsverhältnisse ableitet. Dies gilt zumindest, soweit nicht in schematischer Weise eine dem Einzelfall Rechnung tragende unbefristete Anstellung ganz ausgeschlossen wird (VGr, 12. Januar 2011, PB.2010.00005, E. 4.3.3 f., anlässlich der konkreten Normenkontrolle von § 31 Abs. 2 KHV und unter

Abstützung auf § 6 Abs. 2 des Personalreglements des Universitätsspitals Zürich vom 19. November 2008 [PR-USZ, LS 813.15], der gleich lautet wie § 6 Abs. 2 PR-KSW). Was der Beschwerdeführer dagegen vorbringt, überzeugt nicht, wie im Folgenden aufzuzeigen ist.

#### **E. 6.4**

Vorauszuschicken ist immerhin die Klarstellung, dass laut § 6 Abs. 2 lit. b PR-KSW nicht unbesehen sämtliche Assistenz- und Oberarztstellen befristet werden dürfen oder gar müssen. Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut der Bestimmung: Als Kriterien, welche die Befristung gestatten, werden die Aus-, Weiter- und Fortbildung sowie die Forschung bezeichnet, und nicht etwa die Tätigkeit als Assistenz- oder Oberärztin bzw. ■arzt. Wenn gemäss § 6 Abs. 2 lit. b PR-KSW die Stellen, die der Aus-, Weiter- und Fortbildung oder der Forschung dienen, "namentlich Assistenzarzt- und Oberarztstellen" sind, so darf daraus nicht abgeleitet werden, dass alle Assistenz- und Oberarztstellen zwingend unter diese Bestimmung fallen. Die Rechtfertigung der Befristung im Sinn von § 6 Abs. 2 lit. b PR-KSW folgt (unter Vorbehalt der Forschung) aus dem Rotationssystem und dieses wiederum aus dem Charakter des Kantonsspitals als Bildungsstätte; sie reicht nur so weit, wie die betreffenden Stellen in dieses Rotationssystem integriert sind. Entsprechend äussert sich auch der Beschwerdegegner, der anmerkt, dass Aus-, Weiter- und Fortbildungsstellen einerseits, Assistenz- und Oberarztstellen andererseits nicht identisch sind. Zu pauschal ist daher etwa die Formulierung in der Begründung des Spitalrats vom 14. Juni 2010 zum Personalreglement, wonach an einem Zentrumsspital "auch die Oberarztstellen zu den Fortbildungsplätzen zu zählen" seien (ABl 2010, 1637).

#### **E. 6.5**

Der Beschwerdeführer nimmt an, dass sich der Beschwerdegegner beim Erlass von § 6 PR-KSW an § 6 PR-USZ orientiert habe, da die beiden Bestimmungen mit Ausnahme des hier nicht interessierenden § 6 Abs. 4 PR-KSW – der kein Pendant in § 6 PR-USZ findet – exakt gleich lauten. Ob er andeuten will, dass eine für das Universitätsspital Zürich allenfalls zulässige Bestimmung zu Unrecht unbesehen in das Personalreglement des Kantonsspitals Winterthur übernommen wurde, bleibt offen. Dagegen verneint der Beschwerdegegner einen Zusammenhang zwischen den beiden Bestimmungen, die laut ihm zufällig gleich lauten. Das Verhältnis zwischen den Regelungen für das Universitätsspital Zürich und jenen für das Kantonsspital Winterthur braucht hier nicht näher geklärt zu werden. Anzumerken ist nur: In der Begründung des Spitalrats des Universitätsspitals Zürich vom 19. November 2008 zu dessen Personalreglement wird die Notwendigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse vorab darauf zurückgeführt, dass der Leistungsauftrag auch die universitäre Lehre und Forschung umfasse, was eine Angleichung des personalrechtlichen Regelwerks an jenes der Universität nahelege (ABl 2009, 52 ff., 54, 61). Die Ausführungen zu Aus-, Weiter- und Fortbildung als Rechtfertigung befristeter Anstellungen lauten im Übrigen in den Begründungen der beiden Spitalräte zum jeweiligen Personalreglement sinngemäss gleich (vgl. ABl 2009, 61 ff.; ABl 2010, 1636 ff.). Wenn sie überzeugen, so ist hier nicht von Belang, dass für § 6 PR-KSW – anders als für § 6 PR-USZ – die Anforderungen der universitären Lehre und Forschung nicht als weiteres Begründungselement herangezogen werden können.

#### **E. 6.6**

Die Parteien sind sich darin einig, dass die meisten Arbeitsverhältnisse von Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzten ohnehin zeitlich beschränkt sind, weil die Angestellten aufgrund des Rotationssystems ihre Stellen wechseln, und dass die Anstellungen bis etwa im Jahr 2000 unbefristet erfolgten. Der Beschwerdeführer leitet nun daraus ab, dass die Befristung nicht erforderlich sei. Er macht zudem geltend, dass mildere Massnahmen möglich seien, namentlich indem das Rotationssystem in Stellenprofilen und Zielvereinbarungen mit den Angestellten vorgesehen werde. Wie der Beschwerdegegner vermerkt, hängt die Planungssicherheit innerhalb des Rotationssystems davon ab, dass die Wechsel auf den Weiterbildungsstellen im Voraus absehbar sind. Die effektivste Massnahme, um diese Zielvorgabe zu erreichen, ist die Befristung der Anstellungen. Dies gilt unabhängig davon, dass die nachfolgenden Ärztinnen und Ärzte keinen Anspruch auf einen Weiterbildungsplatz haben. Ebenso wenig ist massgeblich, ob sie ihre universitäre Ausbildung in der Schweiz oder anderswo erhalten haben. Wenn sich der Beschwerdeführer auf die natürliche Personalfluktuation sowie auf die Möglichkeit zur Umschreibung des Aus-, Weiter- und Fortbildungscharakters der Anstellungen in Stellenprofilen und Zielvereinbarungen beruft, so macht er letztlich sinngemäss geltend, das angestrebte Ziel könne auch mit informellen Mitteln erreicht werden. Ob dies zutrifft, ist allerdings nicht entscheidend. Die Verwaltung – als Rechtsetzerin oder Rechtsanwenderin – kann nicht dazu angehalten werden, informelle Massnahmen anstelle von zielgerichteten Normen oder Anordnungen zu treffen; auch aus dem Verhältnismässigkeitsprinzip kann keine derartige Obliegenheit abgeleitet werden (vgl. auch VGr, 25. Februar 2004, PB.2003.00040, E. 4.2.4). Zudem bezeichnet der Beschwerdeführer in der Replik selber sein Vorbringen als "bloss angedachten 'Lösungsweg'". Er verweist auch nicht auf allfällige Regelungen in anderen Kantonen oder in Gemeinden, die das angestrebte Ziel mit mildereren Massnahmen zu erreichen vermögen – die also Aus-, Weiter- und Fortbildungsstellen im Rahmen des Rotationssystems verlässlich zur Verfügung halten können und zugleich den betreffenden Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzten günstigere Anstellungsbedingungen ermöglichen. Insgesamt sind seine Vorbringen zu wenig konkret, um zu widerlegen, dass die Befristung der Aus-, Weiter- und Fortbildungsstellen einem betrieblichen Erfordernis entspricht.

#### **E. 6.7**

Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers kann die Befristung der Stellen auch nicht als für die Angestellten unzumutbar bezeichnet werden. Es dürfte zutreffen, dass die befristeten Anstellungsverhältnisse geringeren Schutz namentlich bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft bieten. Der Beschwerdegegner überschreitet jedoch seinen Spielraum bei der Konkretisierung von § 12 Abs. 2 KSWG und des allgemeinen Verhältnismässigkeitsprinzips nicht, wenn er diesen Gesichtspunkt angesichts der Gründe, die für eine Befristung sprechen, geringer gewichtet als die Anforderungen des Aus-, Weiter- und Fortbildungssystems. Dies gilt umso mehr, als § 6 Abs. 2 lit. b und Abs. 3 PR-KSW zulassen, dass bei der Begründung des Anstellungsverhältnisses und der Bestimmung von dessen Rechtsfolgen den Umständen des Einzelfalls Rechnung getragen wird.

#### **E. 6.8**

Weiter macht der Beschwerdeführer geltend, § 6 Abs. 2 lit. b und Abs. 3 PR-KSW widersprechen dem Willen des Gesetzgebers, wonach die Konstituierung des Universitätsspitals Zürich und des Kantonsspitals Winterthur als selbständige

öffentlichrechtliche Anstalten nicht zu einer Schlechterstellung der dortigen Angestellten im Vergleich zum übrigen kantonalen Personal führen sollte.

#### **E. 6.8.1**

Der Gesetzgeber wollte unzweifelhaft sicherstellen, dass die Verselbständigung der beiden Spitäler gesamthaft keine Schlechterstellung von deren Angestellten gegenüber dem kantonalen Personalrecht zur Folge habe. Dies wird nicht nur in den Weisungen des Regierungsrats bekräftigt, der die geltende personalrechtliche Stellung als Minimal Standard auch für den Fall der Auslagerung von Betriebsbereichen und der Gründung von Tochtergesellschaften im Gesetz festschreiben wollte (Weisung KSWG, AB1 2003, 224 f.; vgl. auch 195). Der Kantonsrat strich zwar den entsprechenden Absatz aus der jeweiligen Gesetzesvorlage, doch geht aus den Voten hervor, dass nur die vorsorgliche Festlegung eines Minimal Standards für den Fall von (Teil-)Privatisierungen umstritten war und nicht die grundsätzliche Gleichstellung der Angestellten mit dem restlichen kantonalen Personal; der Schutz vor Schlechterstellung und das Vermeiden unnötiger Verunsicherung des Personals wurden als massgebliche Gesichtspunkte allgemein hervorgehoben (vgl. Prot. KR 2003–2007, 8327 ff. [zum Universitätsspital Zürich], 8362 f.).

#### **E. 6.8.2**

Dies wirkt sich allerdings auf die Zulässigkeit von § 6 Abs. 2 lit. b und Abs. 3 PR-KSW nicht aus. Assistenz- und Oberarztstellen waren bereits gemäss dem damaligen kantonalen Personalrecht befristet (§ 31 Abs. 2 und § 33 KHV) und waren in den Materialien zum Personalgesetz ausdrücklich als Anwendungsfall einer nach § 13 Abs. 2 Satz 3 PG zulässigen Befristung genannt worden (vgl. ausführlich vorn 5.2). Die streitigen Bestimmungen sind, wie dargelegt, sachlich begründet sowie verhältnismässig und stellen daher keine ungerechtfertigte Schlechterstellung des Personals der beiden Spitäler dar. Namentlich lässt § 6 Abs. 2 PR-KSW die notwendigen Differenzierungen zu: Wie sich aus dem Wortlaut der Norm ergibt, sind befristete Arbeitsverhältnisse für die in der Bestimmung genannten Personalkategorien zwar zulässig, aber nicht zwingend vorgeschrieben. Sie dürfen also nur abgeschlossen werden, soweit die sachliche Begründung der Befristung zutrifft, wobei zudem die Umstände des Einzelfalls zu beachten sind, die allenfalls eine unbefristete Anstellung gebieten können (vgl. VGr, 12. Januar 2011, PB.2010.00005, E. 4.3.3). Sodann ist nochmals darauf hinzuweisen, dass bei der Bestimmung der Rechtsfolgen befristeter Arbeitsverhältnisse ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen vermieden werden können und müssen.

#### **E. 7**

Schliesslich macht der Beschwerdeführer geltend, § 6 Abs. 3 PR-KSW verstosse gegen das höherrangige Recht, namentlich gegen das Verbot von Kettenarbeitsverhältnissen. Die Bestimmung sieht vor, dass Befristungen gemäss Abs. 2 lit. b–d höchstens auf sieben Jahre zulässig sind (Satz 1). Eine einmalige Verlängerung auf insgesamt höchstens zehn Jahre ist möglich (Satz 2). Bei Assistenzärztinnen und -ärzten gelten diese Einschränkungen allerdings nicht (Satz 3). Die Beschwerde wendet sich insbesondere gegen diesen letzten Satz, mit dem die Aneinanderreihung mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse für Assistenzärztinnen und -ärzte gestattet wird. Der Beschwerdegegner macht geltend, diese Regelung bezwecke, Härtefälle zu vermeiden. Darauf erwidert der Beschwerdeführer in der Replik sinngemäss, hierfür sei sie ungenügend, weil die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses auch bei Vorliegen eines Härtefalls im Belieben des Kantonsspitals

stehe.

### **E. 7.1**

Im privatrechtlichen Arbeitsvertragsrecht gilt die Aneinanderreihung befristeter Arbeitsverhältnisse als unzulässig, wenn sie die Umgehung einer zwingenden Gesetzesnorm bezweckt. Das Arbeitsverhältnis gilt in diesem Fall als unbefristet, und die umgangene Norm gelangt gleichwohl zur Anwendung (z.B. Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 6. A., Zürich etc. 2006, Art. 334 N. 6 f.; vgl. BGr, 27. Juni 2000, 4C.22/2000, E. 2c und 3a; BGE 119 V 46 E. 1c). Diese Rechtsprechung wird analog im öffentlichen Personalrecht angewandt, wo die Gesetzesumgehung ebenfalls keinen Schutz verdient (vgl. BGr, 26. März 2008, 1C\_100/2007, E. 3.3.2, und 28. Juni 2007, 2P.26/2007, E. 3.5 f.).

### **E. 7.2**

Im vorliegenden Fall ist die Befristung der Arbeitsverhältnisse sachlich begründet, weshalb entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers zu verneinen ist, dass sie die Umgehung der gesetzlichen Schutzvorschriften zugunsten der Arbeitnehmenden bezweckt, namentlich in Bezug auf den Kündigungsschutz und die Leistungen im Fall von Krankheit, Unfall und Mutterschaft. Es trifft auch zu, dass die Verlängerung einer befristeten Anstellung helfen kann, Härtefälle zu vermeiden, etwa wenn die Weiterbildung unterbrochen werden muss. Dies gilt ungeachtet dessen, dass diese Möglichkeit für die Arbeitnehmenden wohl nicht gleichwertig ist wie der Schutz, den eine unbefristete Anstellung bietet, was hier nicht näher zu prüfen ist. Der Beschwerdegegner vermag auch sachlich zu begründen, weshalb die Befristung von Oberarztstellen strengeren Voraussetzungen unterliegt als jene von Assistenzarztstellen, denn hier erscheint die Gefahr grösser, dass befristete Arbeitsverhältnisse aneinandergereiht werden, ohne dass die gesetzlichen Anforderungen (noch) erfüllt wären.

### **E. 7.3**

Im Genehmigungsbeschluss führt der Regierungsrat aus, dass die Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines Rechtsstreits als unbefristet eingeschätzt werden könnten, dies einer Genehmigung des Reglements jedoch nicht entgegenstehe (RRB Nr. 1091 vom 14. Juli 2010 betreffend "Kantonsspital Winterthur [Personalreglement, Genehmigung]", S. 3, [www.zh.ch/internet/de/aktuell/rrb.html](http://www.zh.ch/internet/de/aktuell/rrb.html)). Dies gilt sinngemäss auch für die Überprüfung der Bestimmung im Rahmen der abstrakten Normenkontrolle: Sachliche Gründe für die Befristung der Arbeitsverhältnisse liegen vor und können auch mit Bezug auf die befristete Verlängerung und sogar den mehrfachen Abschluss aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverhältnisse gegeben sein. § 6 Abs. 3 PR-KSW enthält deshalb keine Regelung, die als von vornherein unzulässig erschiene oder regelmässig unzulässige Rechtsfolgen zeitigen würde, die unter Bezugnahme auf das Verbot des Rechtsmissbrauchs korrigiert werden müssten. Daran ändert die Möglichkeit nichts, dass konkrete Arbeitsverhältnisse bei Rechtsstreitigkeiten als unbefristet bewertet werden könnten. Es kann in diesem Zusammenhang auch allgemein angemerkt werden, dass Verstösse gegen höherrangiges Recht oder eine Unterschreitung des allenfalls zu beachtenden, vom Obligationenrecht bestimmten Minimal Standards gegebenenfalls bei der Bestimmung der Rechtsfolgen im konkreten Fall berücksichtigt werden können.

### **E. 7.4**

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die rechtskonforme Auslegung und Anwendung von § 6 Abs. 2 lit. b und Abs. 3 PR-KSW nicht fraglich erscheint. Die Beschwerde ist demnach abzuweisen, soweit sie die Aufhebung dieser Bestimmungen verlangt.

## **E. 8**

Der Beschwerdeführer beantragt weiter die Aufhebung von § 12 PR-KSW, der die Spitaldirektion zur Regelung der Entschädigung für die Leistung von Nacht-, Sonntags-, Schicht- und Pikettdienst ermächtigt. Er bringt vor, dass die Bestimmung eine unzulässige Subdelegation enthalte. Bei der Prüfung dieser Frage kommt es nicht auf die materiellen Vorgaben zuhanden der Spitaldirektion an, die § 12 Satz 2 PR-KSW vorsieht und auf die sich Beschwerdegegner und Mitbeteiligter berufen.

### **E. 8.1**

Laut Art. 38 Abs. 3 KV bestimmen Verfassung und Gesetz, welche Behörden Verordnungen erlassen können. Im kantonalzürcherischen Recht ist damit die Subdelegation der Kompetenz zum Erlass von Rechtsverordnungen ausgeschlossen (vgl. Hauser, Art. 38 N. 43 f. mit weiteren Hinweisen; Häner, Art. 65 N. 17). Art. 38 Abs. 3 KV entspricht einer weit zurückreichenden Praxis zur früheren Rechtslage (vgl. RB 1972 Nr. 2, 1962 Nr. 34, je mit weiteren Hinweisen).

### **E. 8.2**

Nach § 10 Abs. 3 Ziff. 7 KSWG erlässt der Spitalrat "das Spitalstatut, das Personalreglement, das Finanzreglement, die Taxordnung sowie weitere Reglemente". Die Spitaldirektion ist das operative Führungsorgan des Kantonsspitals und vertritt dieses gegen aussen; ausser der Erfüllung der ihr ausdrücklich übertragenen Aufgaben "führt [sie] alle weiteren Geschäfte, die keinem anderen Organ übertragen sind" (§ 11 Abs. 1 und Abs. 3 Ziff. 4 KSWG). Die Kompetenz zur Normsetzung kommt somit dem Spitalrat zu; die Spitaldirektion hat keine Befugnis zur Rechtsetzung (vgl. auch Weisung KSWG; ABI 2003, 220 f.).

### **E. 8.3**

Die fragliche Entschädigungsregelung wäre in der Form des generell-abstrakten Erlasses zu treffen. Im vorliegenden Zusammenhang ist einerseits die Abgrenzung zwischen dem Rechtssatz und der rein internen Verwaltungsanordnung bedeutsam; da die Entschädigungsregelung den Inhalt von Dienstverhältnissen und somit die Rechte und Pflichten der Angestellten betreffe, handelte es sich nicht um eine Verwaltungsanordnung (vgl. etwa Häfelin/Müller/Uhlmann, Rz. 126). Andererseits interessiert hier die Abgrenzung zur Allgemeinverfügung: Der Rechtssatz erfasst eine unbestimmte Zahl gleicher oder gleichartiger Sachverhalte und ist damit abstrakt; er ist zudem generell, da sein Adressatenkreis unbestimmt ist. Eine Allgemeinverfügung liegt dagegen vor, wenn eine Anordnung sich zwar an einen unbestimmten Adressatenkreis richtet, jedoch einen konkreten Sachverhalt ordnet (statt vieler: Häfelin/Müller/Uhlmann, Rz. 383, 923). Die Entschädigungsregelung würde eine unbestimmte Zahl von zukünftigen Sachverhalten für einen unbestimmten Adressatenkreis regeln; zudem wäre sie ohne konkretisierende Verfügungen im Einzelfall nicht vollstreckbar (vgl. zu einem Gegenbeispiel BGE 125 I 313 E. 2a; ferner VGr, 15. März 2006, PB.2005.00058). Damit stellte sie einen Rechtssatz dar.

### **E. 8.4**

§ 12 PR-KSWG verstösst somit gegen das Verbot der Subdelegation und ist als verfassungswidrig aufzuheben (vgl. zur Entscheidung im Verfahren der abstrakten Normenkontrolle Marti, S. 119 f.). Die Rechtswirkungen der Aufhebung einer Norm im Verfahren der abstrakten Normenkontrolle sind nicht gesetzlich geregelt. Die Aufhebung einer generell-abstrakten Norm wirkt gegenüber jedermann (erga omnes), nicht nur gegenüber den Parteien (vgl. Madeleine Camprubi, Kassation und positive Anordnungen bei der staatsrechtlichen Beschwerde, Zürich 1999, S. 40 mit weiteren Hinweisen; Yvo Hangartner, Rechtsfragen der Aufhebung kantonaler Erlasse durch das Bundesgericht, ZSR 128/2009 I, S. 431 ff., 447). Die allgemeinverbindliche Wirkung tritt mit der Veröffentlichung des vorliegenden Urteils ein, nicht erst mit der Publikation eines entsprechenden Hinweises in der Offiziellen Gesetzessammlung (wohl a.M. Marti, S. 121). Da diese Form der Publikation als Veröffentlichung auf ausserordentlichem Weg nach § 13 Abs. 2 des Publikationsgesetzes vom 27. September 1998 (LS 170.5) zu gelten hat, führt sie allerdings nur zu beschränkter Verbindlichkeit. Obwohl die damit verbundenen Fragen im vorliegenden Fall kaum relevant werden dürften, wird der Regierungsrat ersucht, für die Publikation eines Hinweises in geeigneter Form in den Gesetzessammlungen besorgt zu sein, zumindest wenn die förmliche Aufhebung von § 12 PR-KSW im ordentlichen Rechtsetzungsverfahren nicht in nützlicher Frist geschehen sollte.

#### **E. 9.1**

Nach der Praxis der Kammer zu a§ 80b erster Halbsatz VRG (OS 54, 277) genossen personalrechtliche Verfahren ohne Streitwert wie hier grundsätzlich Kostenfreiheit, es sei denn um einen Entscheid grosser Tragweite gegangen (Kölz/Bosshart/Röhl, § 80b N. 3; VGr, 6. Dezember 2006, PB.2005.00067, E. 5 – 21. Oktober 2009, PB.2009.00016, E. 6.1, beides mit Hinweisen – 16. Dezember 2009, PB.2009.00029, E. 1.1 und E. 4.1 Abs. 1, derselbe auch zum Folgenden). Letzteres bejahte die Kammer im eben zuletzt zitierten, vergleichbaren Fall. Das Nämliche muss nun auch gemäss § 65a Abs. 2 Satz 1 VRG gelten (vgl. ABl 2009, 889). Die Gerichtskosten sind den Parteien deshalb nach Massgabe ihres Unterliegens aufzuerlegen (§ 65a Abs. 1 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG). Sowohl in Bezug auf die Bedeutung für die Parteien als auch in Bezug auf den Prüfungsaufwand lag der Schwerpunkt des vorliegenden Verfahrens auf § 6 Abs. 2 lit. b und Abs. 3 PR-KSW. Daher sind die Gerichtskosten zu drei Vierteln vom Beschwerdeführer und zu einem Viertel vom Beschwerdegegner zu tragen.

#### **E. 9.2**

Der Beschwerdegegner, bei welchem es sich um eine selbständige Anstalt des kantonalen öffentlichen Rechts handelt, verlangt eine Parteientschädigung. In der Regel haben grössere und leistungsfähigere Gemeinwesen keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung, es sei denn, die Beantwortung des Rechtsmittels sei mit einem ausserordentlichen Aufwand verbunden (VGr, 7. Oktober 2010, VB.2010.00167, E. 7, und 26. Oktober 2006, VB.2006.00292, E. 4; Kölz/Bosshart/Röhl, § 17 N. 19 f.). Denn die Erhebung und Beantwortung von Rechtsmitteln gehört zu den angestammten amtlichen Aufgaben (VGr, 4. November 2009, VB. 2008.00439, E. 7.2). Vorliegendes Verfahren hat eine abstrakte Normenkontrolle zum Gegenstand und unterscheidet sich dadurch in Art und Umfang von den Rechtsmittelverfahren, welche der Beschwerdegegner üblicherweise zu behandeln hat. Deshalb rechtfertigte sich der Beizug eines Rechtsvertreters bzw. wäre ansonsten ein ausserordentlicher Aufwand entstanden. Angesichts des überwiegenden Obsiegens besteht demnach Anspruch auf eine reduzierte Parteientschädigung (§ 17 Abs. 2 lit. a VRG).

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