

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2018.00757 vom 12. März 2020

ZH Verwaltungsgericht, 2020-03-12, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_VB.2018.00757](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2018.00757)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2018.00757 du 12 mars 2020

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2018.00757 del 12 marzo 2020

## Regeste

Kündigung | [Der Beschwerdeführer wurde als Berufsschullehrer Weiterbildung für das Fach Staatskunde (Blockkurs) eingestellt. Da der Kurs über mehrere Jahre nicht zustande kam, wurde ihm aus betrieblichen Gründen gekündigt. Dem Beschwerdeführer wurden andere Lektionen und Aufgaben angeboten, die der Beschwerdeführer jedoch ablehnte.] Ein sachlich zureichender Kündigungsgrund besteht unter anderem dann, wenn die von der arbeitnehmenden Person bekleidete Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben wird und eine andere zumutbare Stelle nicht angeboten werden kann oder abgelehnt wird (E. 4.1). Eine Anstellung lediglich für Blockkurse ist bei Lehrpersonen an Gewerblich-Industriellen und Kaufmännischen Berufsschulen grundsätzlich nicht vorgesehen; ebenso wenig längere (private) Abwesenheiten und Auslandsaufenthalte während des Schuljahrs. Auch bei einer Lehrperson mit einem nur kleinen Teilpensum ist damit grundsätzlich vorgesehen, dass diese wöchentlich stattfindende Kurse während des Schuljahrs unterrichtet (E. 4.3.4). Die freiberufliche Tätigkeit des Beschwerdeführers schliesst eine Koordination mit einer wöchentlichen nebenberuflichen Lehrtätigkeit nicht per se aus (E. 4.3.6). Die Berufsschule hat dem Beschwerdeführer anstelle des Staatskundekurses andere zumutbare Lektionen bzw. Aufgaben angeboten. In einer solchen Konstellation ist die Abfindung um jenes Einkommen zu kürzen, das mit der zumutbaren Stelle hätte erzielt werden können (E. 5). Abweisung.

## Erwägungen

### E. 4.1

Nach § 18 Abs. 2 PG darf die Kündigung durch den Staat nicht missbräuchlich sein und setzt sie einen sachlich zureichenden Grund voraus. Ein sachlich zureichender Kündigungsgrund besteht nach § 16 Abs. 1 lit. b VVO namentlich, wenn die von der arbeitnehmenden Person bekleidete Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben wird und eine andere zumutbare Stelle nicht angeboten werden kann oder abgelehnt wird. Letztere Voraussetzung ist Ausfluss des allgemeinen verfassungsrechtlichen Grundsatzes der Verhältnismässigkeit staatlichen Handelns. Die arbeitgeberseitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses stellt für die meisten betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen schwerwiegenden Eingriff dar. Gerade bei betrieblichen Massnahmen, welche keinen quantitativen Beschäftigungsabbau zur Folge haben, ist daher unter dem Gesichtswinkel der Verhältnismässigkeit besonders sorgfältig zu prüfen, ob sie die Auflösung von Arbeitsverhältnissen erfordern oder bisherigen Angestellten nicht etwa eine Aufgabe im veränderten Rahmen übertragen werden kann, für die sie sich eignen (vgl. auch § 16b Abs. 2 VVO; zum Ganzen Urs Steimen, Kündigungen aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen bzw. wegen Stellenaufhebung durch

öffentliche Arbeitgeber, ZBl 105/2004, S. 644 ff., 652–658).

#### **E. 4.2**

Vorliegend ist unbestritten, dass dem Beschwerdeführer aus betrieblichen Gründen gekündigt wurde. Der Beschwerdeführer wurde per 1. September 2009 als Berufsschullehrperson Weiterbildung eingestellt. Der von ihm zu unterrichtende Kurs E kam jedoch ab dem Jahr 2009 nicht mehr zustande. Seit seiner Anstellung als Berufsschullehrperson Weiterbildung erteilte der Beschwerdeführer bis zur Kündigung seines Arbeitsverhältnisses per Ende Februar 2015 nie Unterricht.

#### **E. 4.3**

Umstritten ist demgegenüber, ob der Beschwerdegegner dem Beschwerdeführer anstelle des Kurses E andere zumutbare Lektionen bzw. Arbeiten angeboten hat.

##### **E. 4.3.1**

Die Zumutbarkeit ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, der von den rechtsanwendenden Instanzen unter Berücksichtigung aller relevanten Rechtsnormen im Einzelfall zu konkretisieren ist. Auf der einen Seite stehen dabei das Weisungsrecht des Arbeitgebers und die Treuepflicht der öffentlich-rechtlichen Angestellten, auf der anderen Seite die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmenden (VGr, 6. November 2002, PB.2002.00020, E. 2d/aa). Bei der Auslegung kann auf die Praxis zur Zumutbarkeit bei Versetzungen zurückgegriffen werden. In § 28 Abs. 2 PG (in Kraft seit 1. Mai 2015) wurde die bestehende Praxis zur Zumutbarkeit der Versetzung gesetzlich verankert. Eine Versetzung gilt als zumutbar, wenn die neue Funktion bzw. die neue Stelle der Ausbildung, der bisherigen Tätigkeit und den Fähigkeiten der betroffenen Person entspricht (lit. a). Eine Herabsetzung des Bruttogehalts, sei dies infolge einer Tiefereinreihung oder einer Herabsetzung des Beschäftigungsgrads, sowie ein neuer bzw. längerer Arbeitsweg müssen unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse vertretbar sein (lit. b). Damit verbieten sich Versetzungen, welche es den Arbeitnehmenden nicht mehr erlauben, ihre erworbenen Fähigkeiten zur Anwendung zu bringen. Davon ist etwa dann auszugehen, wenn die neue Tätigkeit nur noch wenig oder nichts mehr mit der bisherigen zu tun hat. Unzumutbar kann es aber auch sein, wenn die bisherigen Zuständigkeiten und Kompetenzen einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers in einem solchen Mass beschnitten werden, dass – von aussen betrachtet – eine wesentliche Abwertung gegenüber der bisherigen Funktion vorliegt (zum Ganzen VGr, 1. Juli 2017, VB.2016.00386, E. 3.2).

##### **E. 4.3.2**

Der Beschwerdeführer macht geltend, dass er sich anlässlich seines Rücktritts als Rektor der Berufsschule C beruflich und privat neu ausgerichtet habe. Aufgrund seiner freiberuflichen Tätigkeit und längerfristigen Auslandsaufenthalte sei stets klar gewesen, dass für ihn nur Blockunterricht infrage komme. Bei einem Pensum von knapp 20 % sei die Übernahme anderer Lektionen im Wochenintervall angesichts der bekannten Umstände nicht zumutbar und angemessen. Der Zwang zu wöchentlicher Präsenz wegen fünf Lektionen käme einer massiven Einschränkung gleich und würde die Übernahme von etlichen Aufträgen nicht mehr zulassen und auch einen Aufenthalt im Ausland über mehrere Wochen oder Monate ausschliessen.

##### **E. 4.3.3**

Die Berufsschule C bot dem Beschwerdeführer verschiedene Lektionen und Aufgaben an. Mit Schreiben vom 2. Oktober 2013 wurde ihm die Übernahme eines Stützkurses in Bereich H jeweils am Samstag von 7.20 bis 12.05 Uhr, beginnend am 2. November 2013, angeboten. Ferner kämen F- und/oder G-Lektionen im ordentlichen Unterricht der Berufsmittelschulklassen infrage. Diese seien allerdings über die Wochentage verzettelt und an bisherige Lehrpersonen vergeben, weshalb eine neue Beauftragung frühestens per Semesterwechsel im Januar 2014 möglich wäre. Der Beschwerdeführer würde dann mindestens an zwei Tagen für jeweils zwei bis drei Lektionen eingesetzt. Als Alternative komme auch Projektarbeit infrage. So habe die Berufsschule Auflagen vom Datenschutzbeauftragten bekommen, welche umgesetzt werden müssten. Weil diese Lektionen bzw. Aufgaben vom Beschwerdeführer abgelehnt wurden, bot ihm die Berufsschule C mit Schreiben vom 11. März 2014 weitere Lektionen an: drei Wochenlektionen H für J jeweils am Dienstag von 7.20 bis 10.15 Uhr und drei Wochenlektionen H für K jeweils am Dienstag von 13.05 bis 15.45 Uhr. Auch diese Lektionen wies der Beschwerdeführer ab mit dem Hinweis, wöchentliche Einsätze seien ihm nicht zumutbar.

#### **E. 4.3.4**

Vollbeschäftigte Lehrpersonen an Gewerblich-Industriellen und Kaufmännischen Berufsschulen sind verpflichtet, 26 Lektionen zu erteilen (§ 14 Abs. 1 lit. c MBVVO), wobei auch Teilpensen möglich sind (vgl. § 9 MBVO, § 15 MBVVO). Üblicherweise finden diese Lektionen wöchentlich statt. § 16 Abs. 1 MBVVO geht von 39 Wochen Unterricht pro Jahr aus. Die Lehrpersonen sind verpflichtet, ihre Ferien in der unterrichtsfreien Zeit zu beziehen. Eine Anstellung lediglich für Blockkurse ist grundsätzlich nicht vorgesehen; ebenso wenig längere (private) Abwesenheiten und Auslandsaufenthalte während des Schuljahrs. Auch bei einer Lehrperson mit einem nur kleinen Teilpensum ist damit grundsätzlich vorgesehen, dass diese wöchentlich stattfindende Kurse während des Schuljahrs unterrichtet.

#### **E. 4.3.5**

Eine den oben genannten Grundsätzen entgegenstehende Regelung der Lehrtätigkeit des Beschwerdeführers ist der Anstellungsverfügung vom 7. Januar 2009 nicht zu entnehmen. Es ist deshalb fraglich, ob der Beschwerdeführer davon ausgehen durfte, lediglich für Blockunterricht eingesetzt zu werden. Wie die Vorinstanz zu Recht erwogen hat, gehört zu den Aufgaben der Schulleitung insbesondere die Planung und Festlegung der Pensen sowie der Einsätze der einzelnen Lehrpersonen. Dabei hat sie im Rahmen der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht auf die Bedürfnisse der Lehrpersonen Rücksicht zu nehmen, aber auch einen reibungslosen Ablauf des Schulbetriebs zu gewährleisten (vgl. § 17 MBVVO). Ein Anspruch, nur an bestimmten Tagen, Zeiten oder in bestimmten Intervallen zu unterrichten, besteht nicht. Selbst wenn aber Blockstunden vereinbart worden wären, stünde dies einer zumutbaren Änderung der Unterrichtszeiten nicht entgegen.

#### **E. 4.3.6**

Die Berufsschule C hat durchaus versucht, den persönlichen Verhältnissen des Beschwerdeführers gerecht zu werden, und hat ihm sowohl Lektionen an Randzeiten (Samstag), komprimiert an einem Tag der Woche (Dienstag), F- und/oder G-Lektionen im ordentlichen Unterricht ab dem nächsten Semesterbeginn sowie Projektarbeit angeboten. Weshalb sämtliche dieser angebotenen Lektionen bzw. Arbeiten nicht mit der

freiberuflichen Tätigkeit des Beschwerdeführers vereinbar sein sollen, ist nicht ersichtlich und wird auch nicht näher erläutert. Den Akten ist lediglich zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer zusammen mit seiner Ehefrau Bildungsprojekte leitet, Lehrmittel entwickelt und Beratungen im Bildungsbereich tätigt. Diese Tätigkeiten schliessen eine Koordination mit einer wöchentlichen nebenberuflichen Lehrtätigkeit jedoch nicht per se aus. Freilich hätte dem Beschwerdeführer eine angemessene Übergangsfrist zur weiteren Planung gewährt werden müssen. Ausser einem Auslandsaufenthalt von November 2013 bis Januar 2014 in I sind jedoch keine konkreten Verpflichtungen des Beschwerdeführers ersichtlich, die einer (auch kurzfristigen) Übernahme wöchentlicher Lektionen entgegengestanden hätten. Nachdem der Beschwerdeführer jedoch von vornherein die Übernahme wöchentlicher Lektionen – auch noch im März 2014, das heisst nach dem Auslandsaufenthalt – ablehnte, kann offenbleiben, ob ihm mehr Vorlaufzeit hätte eingeräumt werden müssen. Was schliesslich den Wunsch des Beschwerdeführers nach mehr Flexibilität bei seiner Zeiteinteilung betrifft, ist dies kein objektiver Grund, eine ihm angebotene Stelle als unzumutbar abzulehnen.

#### **E. 4.3.7**

Im Übrigen entsprechen die angebotenen Lektionen im Bereich H der Ausbildung des Beschwerdeführers in den Fächern F und G. Der Lohn des Beschwerdeführers wie auch sein Arbeitsort in C wären sodann unverändert geblieben.

#### **E. 4.3.8**

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Beschwerdegegner dem Beschwerdeführer anstelle des Kurses E andere zumutbare Lektionen bzw. Arbeiten angeboten hatte, welche der Beschwerdeführer ablehnte. Die Kündigung aus betrieblichen Gründen war damit rechtmässig. Eine Entschädigung nach § 18 Abs. 3 PG ist nicht geschuldet.

#### **E. 5**

Nach § 26 Abs. 1 Satz 1 PG haben Angestellte mit wenigstens 5 Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Staats und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35 Jahre alt sind. Die Auflösung des Dienstverhältnisses ist dann unverschuldet, wenn sie auf Gründe zurückzuführen ist, welche nicht von der oder dem Angestellten zu vertreten sind (vgl. dazu RB 2001 Nr. 114; VGr, 29. August 2001, PB.2001.00011 [= ZBl 102/2001, S. 581 ff.], E. 7d, auch zum Folgenden). Typische Fälle sind die Aufhebung der Stelle oder der Tatbestand, dass der oder die Angestellte die gewachsenen Anforderungen einer Stelle aufgrund mangelnder Eignung nicht mehr erfüllen kann (Fritz Lang, Das Zürcher Personalgesetz vom 27. September 1998, in: Peter Helbling/Thomas Poledna [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 49 ff., 70). Eng mit dem Verschulden zusammenhängend – ohne aber die dargestellte begriffliche Definition des Verschuldens zu erfüllen – sind Situationen, in denen den Arbeitnehmenden zwar gekündigt werden muss, ihnen aber eine zumutbare Stelle angeboten oder vermittelt wird, welche die Angestellten nicht annehmen (Weisung des Regierungsrates zum Gesetz über die Nachführung des Personalrechts im Hinblick auf die Verselbständigung der Versicherungskasse für das Staatspersonal, ABl 2013-12-27 zu § 24b Abs. 1 PG, auch zum Folgenden). In solchen Konstellationen ist die Abfindung in Anwendung von § 17 Abs. 3 VVO um jenes Einkommen zu kürzen, das mit der zumutbaren Stelle hätte erzielt werden können. Mit anderen Worten wird die Verletzung der Schadenminderungspflicht, die eine

Konkretisierung der allgemeinen Treuepflicht von § 49 PG darstellt, durch die Mitarbeitenden geahndet (vgl. auch die Weisung des Regierungsrats zur Änderung der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 6. Dezember 2005, ABI 2005, 1550 ff., 1552). Die Stelle des Beschwerdeführers wurde aufgrund betrieblicher Gründe aufgehoben, woran ihn keine Schuld trifft. Weil die Übernahme der vom Beschwerdegegner angebotenen wöchentlichen Lektionen zumutbar und dem Beschwerdeführer aufgrund der persönlichen Verhältnisse objektiv möglich war, ist er seiner Schadenminderungspflicht indes nicht nachgekommen. Zudem lässt sich fragen, ob in dieser Konstellation nicht gar von einer verschuldeten Kündigung zu sprechen wäre. Jedenfalls fällt eine Abfindung gemäss § 17 Abs. 3 VVO vollumfänglich weg, da der Lohn des Beschwerdeführers für die neu zugewiesenen Lektionen gleichgeblieben wäre. Ein Anspruch auf eine Abfindung ist demnach zu verneinen.

### **E. 6.1**

Der Beschwerdeführer macht schliesslich geltend, dass mit dem Schulleiter der Berufsschule C eine Entlassung altershalber vereinbart worden sei bzw. er sich auf eine entsprechende Zusicherung habe verlassen dürfen.

### **E. 6.2**

Die Entlassung altershalber richtete sich im Zeitpunkt des Erlasses der angefochtenen Kündigungsverfügung nach den Statuten der Versicherungskasse für das Staatspersonal vom 22. Mai 1996 (BVK-Statuten; § 16 Abs. 2 VVO in der bis zum 28. Februar 2017 geltenden Fassung). Eine Entlassung altershalber erfolgte grundsätzlich auf den Zeitpunkt der Vollendung des 65. Altersjahres. Der Staat war indessen berechtigt, versicherte Personen nach Ablauf der Probezeit ab vollendetem 58. Altersjahr ohne deren Verschulden altershalber zu entlassen, falls sachlich ausreichende Gründe dies rechtfertigten. Bei betrieblichen Restrukturierungen konnte die Entlassung altershalber bereits ab vollendetem 55. Altersjahr erfolgen (§ 10 Abs. 1 BVK-Statuten). Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen war der Entlassung altershalber gleichgestellt (§ 10 Abs. 2 BVK-Statuten). Wie die Vorinstanz sodann korrekt ausgeführt hat, wurden im Zusammenhang mit der Überführung der BVK in eine privatrechtliche Stiftung auf den 1. Januar 2014 unter anderem auch die sich damals noch in den Statuten der BVK befindenden personalrechtlichen Bestimmungen in das Personalrecht des Kantons Zürich über- und das kantonale Personalrecht entsprechend nachgeführt (Gesetz über die Nachführung des Personalrechts im Hinblick auf die Verselbständigung der Versicherungskasse für das Staatspersonal vom 20. Oktober 2014, in Kraft seit 1. Mai 2015 [OS 70, 83]). Mit der Nachführung des Personalgesetzes im Hinblick auf die Verselbständigung der BVK wurden bestehende Regelungen von den BVK-Statuten ins Personalgesetz überführt. Es erfolgten keine bzw. nur geringfügige materielle Änderungen. Die Bestimmung von § 24b Abs. 1 des nachgeführten Personalgesetzes vom 27. September 1998 entspricht ihrem Gehalt nach den Bestimmungen der §§ 10 Abs. 1, 10a Abs. 1 und 10b Abs. 1 und 2 der BVK-Statuten. Im Sinn einer Nachführung wurde die Bestimmung darüber hinaus unter Berücksichtigung der bisherigen Praxis zu den §§ 10 und 11 der BVK-Statuten ergänzt. Für eine Entlassung altershalber war somit (sowohl vor als auch nach der Verselbständigung der BVK) vorausgesetzt, dass die Entlassung nicht auf ein Verschulden des oder der Angestellten zurückzuführen ist. Zudem bestand bzw. besteht auch im Rahmen der Entlassung altershalber eine Schadenminderungspflicht. Ist der oder dem Mitarbeitenden – wie vorliegend – eine zumutbare Stellung angeboten oder vermittelt

und von dieser oder diesem ausgeschlagen worden, handelt es sich um eine normale Kündigung durch den Kanton, die keine Ergänzung der Spargutschriften auslöst (vgl. zum Ganzen ABl 2013-12-27 zu § 24b Abs. 1 PG).

### **E. 6.3**

Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen des Gesetzes aufgelöst werden (§ 23 Abs. 1 PG). Das Gesetz lässt somit grundsätzlich Raum für Aufhebungsverträge und sieht zudem einen erheblichen Ermessensspielraum vor, der einen Grund für die Wahl der Vertragsform bietet. Die Praxis geht daher davon aus, die vertragliche Auflösung eines mit Verfügung begründeten Arbeitsverhältnisses sei zulässig (VGr, 27. Mai 2015, VB.2014.00359, E. 7.3).

Verwaltungsrechtliche Verträge entstehen durch übereinstimmende Willensäusserung. In der Lehre wird die Auffassung vertreten, verwaltungsrechtliche Verträge bedürften zu ihrer Gültigkeit der Schriftform (vgl. Pierre Tschannen/Ulrich Zimmerli/Markus Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. A., Bern 2014, § 34 Rz. 3; August Mächler, Vertrag und Verwaltungsrechtspflege, Zürich etc. 2005, § 5 Rz. 12; Pierre Moor/Etienne Poltier, Droit administratif, Vol. II, 3. A., Bern 2011, S. 462 ; Blaise Knapp, Grundlagen des Verwaltungsrechts, 4. A., Basel 1992, N. 1523; Fritz Gygi, Verwaltungsrecht, Bern 1986, S. 209; André Grisel, Traité de droit administratif, Vol. I, Neuchâtel 1984, S. 453). Begründet wird dies zum einen mit der Rechtssicherheit und zum anderen damit, dass für Verfügungen ebenfalls die Schriftform gelte und nicht einzusehen sei, weshalb dies für Verträge, deren Tragweite häufig bedeutend sei, anders sein solle. Das Verwaltungsgericht hat dem im Grundsatz ebenfalls beigeplichtet, allerdings die Gültigkeit des Vertrags etwa bejaht, wenn der Private das schriftlich vorliegende Angebot des Gemeinwesens konkludent angenommen hatte (zum Ganzen VGr, 30. September 2015, VB.2014.00739, E. 4.2 – 28. August 2012, VB.2012.00045, E. 4.2 – 20. September 2001, VR.2001.00001, E. 3b; vgl. zur Schriftlichkeit der Kündigung § 18 Abs. 1 Satz 1 PG sowie der Freistellung § 15 Abs. 3 VVO). Hier liegt weder ein schriftlicher Aufhebungsvertrag vor noch ein konkludent angenommenes schriftliches Angebot der Berufsschule C bzw. des Beschwerdegegners für einen Aufhebungsvertrag. Einem allfälligen Aufhebungsvertrag fehlte es deshalb bereits an einem Gültigkeitserfordernis.

### **E. 6.4**

Schliesslich kann sich der Beschwerdeführer auch nicht erfolgreich auf den Vertrauensschutz berufen.

#### **E. 6.4.1**

Der in Art. 5 Abs. 3 und Art. 9 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (SR 101) verankerte Grundsatz von Treu und Glauben verleiht einer Person Anspruch auf Vertrauensschutz, sofern die in Lehre und Rechtsprechung entwickelten Voraussetzungen für die Annahme schützenswerten Vertrauens erfüllt sind. Zu diesen Voraussetzungen gehören in erster Linie das Vorliegen einer Vertrauensgrundlage sowie die Betätigung des Vertrauens in der Weise, dass die betroffene Person gestützt darauf Dispositionen getätigt hat, die ohne Nachteile nicht mehr rückgängig gemacht werden können (Ulrich Häfelin/Georg Müller/ Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. A., Zürich etc. 2016, Rz. 624 ff.; statt vieler BGE 143 V 95 E. 3.6.2, und BGr , 12. Juni 2018, 2C\_199/2017, E. 3.3 f., je mit Hinweisen ). Die Berufung auf Treu und Glauben scheidet sodann, wenn ihr überwiegende öffentliche Interessen entgegenstehen (vgl. zur

letztgenannten Voraussetzung auch Beatrice Weber-Dürler, Vertrauensschutz im öffentlichen Recht, Basel/Frankfurt am Main 1983, S. 112 f.; René Wiederkehr/Paul Richli, Praxis des allgemeinen Verwaltungsrechts, Bd. I, Bern 2012, Rz. 2085 ff. mit Hinweisen).

#### **E. 6.4.2**

Geschützt werden nur Personen, die sich gutgläubig auf die sich als fehlerhaft erweisende Auskunft oder Zusage verlassen, das heisst den Mangel nicht kennen oder diesen auch bei Anwendung der gebotenen Sorgfalt nicht hätten erkennen können (Häfelin/Müller/Uhlmann, Rz. 656; Weber-Dürler, S. 211). Die Behörde, welche die Vertrauensgrundlage schuf, muss dafür zuständig gewesen sein. Dabei genügt es, dass die bzw. der Private in guten Treuen annehmen durfte, die vertrauenerweckende Behörde sei zuständig. Soweit nicht eine besondere Regelung vorliegt, schliesst die Kompetenz zum Entscheid auch diejenige zur Zusicherung und Auskunft ein (Häfelin/Müller/Uhlmann, Rz. 676). Die Zusicherung muss schliesslich vorbehaltlos erteilt worden sein (Häfelin/Müller/Uhlmann, Rz. 682).

#### **E. 6.4.3**

Wie die Vorinstanz zu Recht erwägt (auf die Erwägungen kann vollumfänglich verwiesen werden: § 70 in Verbindung mit § 28 Abs. 1 Satz 2 VRG), beschliesst die Schulkommission über Anstellung und Entlassung von Lehrpersonen mit unbefristeter Anstellung, wobei die Schulleitung der Schulkommission Antrag stellt (§ 11 Abs. 6 lit. g EG BBG [der § 11 Abs. 5 lit. g EG BBG in der bis zum 31. Juli 2014 geltenden Fassung entspricht] in Verbindung mit § 12 Abs. 4 lit. g EG BBG). Die Schulleitung der Berufsschule C war demnach nicht für den Entscheid über eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses zuständig. Es ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer, der während rund zehn Jahren Mitglied von Schulleitungen und insbesondere Rektor der Berufsschule C war, davon Kenntnis hatte, dass nicht die Schulleitung, sondern die Schulkommission für den Entscheid zuständig ist. Aus der E-Mail-Korrespondenz zwischen dem Schulleiter und dem Beschwerdeführer ist sodann ersichtlich, dass die Schulleitung eine "eventuelle Altersentlassung durch die Schule" in Abklärung gegeben hat. Dass eine solche vorbehaltlos zugesichert worden ist, kann den Akten hingegen nicht entnommen werden. Wie gezeigt wurde, hat das Mittelschul- und Berufsbildungsamt im August 2013 zu Recht interveniert und auf die Voraussetzungen für eine Entlassung altershalber hingewiesen. Schliesslich ist auch nicht ersichtlich, dass der Beschwerdeführer gestützt auf eine Zusicherung irgendwelche Dispositionen getätigt hätte, welche sich nicht mehr rückgängig machen liessen.

#### **E. 7**

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde vollumfänglich abzuweisen. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses erweist sich als rechtmässig. Der Beschwerdeführer hat weder Anspruch auf eine Entschädigung gemäss § 18 Abs. 3 PG noch auf eine Abfindung gemäss § 26 PG. Eine Rückweisung an die Vorinstanz erübrigt sich.

#### **E. 8**

Bei personalrechtlichen Angelegenheiten ist das verwaltungsgerichtliche Verfahren bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.- kostenfrei (§ 65a Abs. 3 Satz 1 VRG). Dieser Schwellenwert wird hier überschritten (vgl. oben E. 2.3), weshalb im vorliegenden Beschwerdeverfahren Kosten zu erheben sind. Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1

VRG). Eine Parteientschädigung ist ihm nicht zuzusprechen (§ 17 Abs. 2 VRG).

#### **E. 9**

Weil der Streitwert mehr als Fr. 15'000.- beträgt, ist als Rechtsmittel auf die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) zu verweisen (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG).

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