

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00252 vom 21. November 2018

ZH Verwaltungsgericht, 2018-11-21, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2021.00252

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00252 du 21 novembre 2018

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00252 del 21 novembre 2018

Regeste

Vorzeitige Entlassung altershalber | [Im Jahr 2018 erkannte die Vorinstanz, dass die Auflösung des Anstellungsverhältnisses des Beschwerdeführers (geboren 1953) zwar unrechtmässig erfolgt sei, aber kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung bestehe. Nach Rechtskraft dieses Urteils verlangte der Beschwerdeführer die Abgabe einer Erklärung gegenüber der BVK, dass er ohne Verschulden altershalber entlassen worden sei.] Die Entlassung altershalber ist ein personalrechtliches Rechtsinstitut mit Reflexwirkung auf das vorsorgerechtliche Verhältnis. Die Beendigung eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses kann nur entweder infolge einer vorzeitigen Entlassung altershalber oder einer ordentlichen Kündigung erfolgen. Wurde ein Anstellungsverhältnis durch Kündigung aufgelöst, muss deshalb in einem dagegen gerichteten Rechtsmittelverfahren verlangt werden, dass stattdessen eine Entlassung altershalber auszusprechen sei (zum Ganzen E. 4.6). Der Beschwerdeführer muss sich demzufolge die Rechtskraft des Beschlusses der Vorinstanz aus dem Jahr 2018 entgegenhalten lassen und kann keine personalrechtliche Neu Beurteilung der im Jahr 2015 erfolgten Beendigung seines Anstellungsverhältnisses mit der Beschwerdegegnerin verlangen (E. 4.7).
Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2021.00252 Urteil der 4. Kammer vom 2. Februar 2022 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz) , Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiberin Sonja Güntert. In Sachen A, vertreten durch RA B und RA C, Beschwerdeführer, gegen D AG, vertreten durch RA E, Beschwerdegegnerin, betreffend vorzeitige Entlassung altershalber , hat sich ergeben: I. A (geboren 1953) war ab dem 1. Juli 2011 als Direktor beim Zweckverband D angestellt und in dieser Eigenschaft bei der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich (BVK) vorsorgeversichert. Mit Verfügung vom 19. Dezember 2014 wurde das Anstellungsverhältnis per 30. Juni 2015 aufgelöst und A freigestellt. Dagegen rekurrierte Letzterer am 14. Januar 2015 beim Bezirksrat D und beantragte, die Verfügung vom 19. Dezember 2014 sei aufzuheben und die Angelegenheit zur Neu beurteilung an die Betriebskommission des Zweckverbands D zurückzuweisen, eventualiter die Fortführung seines Arbeitsverhältnisses anzuordnen, subeventualiter der Zweckverband D zu verpflichten, ihm eine Entschädigung wegen sachlich nicht gerechtfertigter und missbräuchlicher Kündigung von Fr. 117'364.- zu bezahlen (Verfahren GE.2015.10). Noch während des Rekursverfahrens wurde A fristlos entlassen, wogegen dieser ebenfalls an den Bezirksrat D gelangte und die Aufhebung der fristlosen Kündigung sowie die Fortführung

seines Anstellungsverhältnisses bzw. eventualiter die Ausrichtung einer Entschädigung von Fr. 176'046.- verlangte (Verfahren GE.2015.54). Mit Beschluss vom 25. Oktober 2018 vereinigte der Bezirksrat D die beiden separat angelegten Rekursverfahren und führte sie unter der Verfahrensnummer GE.2015.10 fort. Die Anträge betreffend die Weiterführung des Anstellungsverhältnisses von A sowie die Rückweisung der Sache an die Betriebskommission wies er ab. Er stellte fest, dass die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtmässig gewesen sei, und verpflichtete den Zweckverband D, A Lohnersatz für die Monate April bis Juni 2015 in der Höhe von brutto Fr. 58'682.- zuzüglich Verzugszinses sowie eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen zu bezahlen. Mit Schreiben vom 15. März 2019 forderte A den Zweckverband D auf, seine "vorzeitige Entlassung altershalber [...] nun umzusetzen und eine entsprechende Meldung im Sinne von Art. 9 Abs. 3 des Vorsorgereglements der BVK zu veranlassen". Dieses Gesuch lehnte die Betriebskommission des Zweckverbands D mit unbegründetem Beschluss vom 20. Mai 2019 ab, was A am 18. Juni 2019 mitgeteilt wurde. II. Dagegen liess A am 17. Juli 2019 Rekurs beim Bezirksrat D erheben, welcher das hierauf angelegte Verfahren zunächst antragsgemäss sistierte "bis zum Abschluss des Einspracheverfahrens vor der Rekursgegnerin". Mit Eingabe vom 22. Januar 2020 brachte der Zweckverband D den begründeten Einspracheentscheid der Betriebskommission vom 20. Januar 2020 in das laufende Verfahren ein, womit das Gesuch von A vom 15. März 2019 erneut abgewiesen worden war. Am 21. Februar 2020 rekurrierte A auch gegen diesen Entscheid beim Bezirksrat D. Mit Beschluss vom 9. März 2021 trat der Bezirksrat D auf den Rekurs von A vom 17. Juli 2019 nicht ein und wies jenen vom 21. Februar 2020 ab; er erhob keine Verfahrenskosten und sprach keine Parteientschädigungen zu. III. A liess am 9. April 2021 Beschwerde beim Verwaltungsgericht einreichen und im Wesentlichen beantragen, unter Entschädigungsfolge seien der Beschluss des Bezirksamts D vom 9. März 2021 und der Beschluss des Zweckverbands D vom 22. Januar 2020 aufzuheben und sei Letzterer bzw. dessen Rechtsnachfolgerin, die D AG, zu verpflichten, gegenüber der BVK des Kantons Zürich zu erklären, dass seine Entlassung als "vorzeitige Entlassung altershalber" erfolgt sei, eventualiter sei die D AG zu verpflichten, gegenüber der BVK zu erklären, dass seine Entlassung nicht auf sein Verschulden zurückzuführen sei, subeventualiter gerichtlich festzustellen, dass die Kündigung nicht auf sein Verschulden zurückzuführen und damit als "vorzeitige Entlassung altershalber" erfolgt sei. Der Bezirksrat D verzichtete am 28. April 2021 auf Vernehmlassung. Die D AG schloss am 14. Mai 2021 auf Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge. Mit Stellungnahmen vom 14. und 25. Juni, vom 11. und 23. August sowie vom 16. September 2021 hielten die Parteien an ihren jeweiligen Anträgen fest. Die Kammer erwägt: 1. Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Rekursentscheide der Vorinstanz auf dem Gebiet des Personalrechts zuständig (§§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 [VRG, LS 175.2]). Da auch die weiteren Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 2. Wird eine arbeitnehmende Person im Sinn von Art. 8 des hier massgeblichen Vorsorgereglements der BVK vom 18. November 2013 (Vorsorgereglement; aufgehoben per 1. Januar 2017) vorzeitig altershalber entlassen, kommt ihr ein Anspruch auf eine lebenslängliche Altersrente zu (Art. 26 Abs. 1 Vorsorgereglement). Die Höhe der Altersrente ergibt sich aus dem im Zeitpunkt der Pensionierung vorhandenen Sparguthaben inklusive aller bis zum Erreichen des 65. Altersjahrs fehlenden Sparbeiträgen (ohne Zins); Letztere werden auf der Basis des letzten versicherten Lohns berechnet (Art. 31 Vorsorgereglement) und von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber der entlassenen Person finanziert (vgl. § 6b lit. c des

Personalgesetzes vom 27. September 1998 [PG, LS 177.10]; Weisung des Regierungsrats vom 11. Dezember 2013 zum Gesetz über die Nachführung des Personalrechts im Hinblick auf die Verselbständigung der Versicherungskasse für das Staatspersonal, KR-Nr. 5049/2013 [Weisung], S. 14; ferner VGr, 24. Juni 2020, VB.2019.00342, E. 1.2.3, und 21. Januar 2018, VB.2018.00290, E. 3.1). Damit beläuft sich der Streitwert auf über Fr. 100'000.-, weshalb die Angelegenheit in die Zuständigkeit der Kammer fällt (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG). 3. Die Vorinstanz gelangt mit Rekursentscheid vom 9. März 2021 zum Schluss, bereits mit Beschluss vom 25. Oktober 2018 rechtskräftig über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Beschwerdeführers sowie über die dem Letztgenannten in diesem Zusammenhang zustehenden geldwerten Ansprüche entschieden und dabei auch die entsprechenden Zahlungspflichten an die Sozialversicherungen berücksichtigt zu haben. Sein Begehren, dass es sich bei der Beendigung seines Anstellungsverhältnisses um eine Entlassung altershalber handle, hätte der Beschwerdeführer deshalb bereits in dem betreffenden Verfahren vorbringen müssen. Indem er dies nicht getan, sondern erst nach dem bezirksrätlichen Verfahren besagten Anspruch gegenüber der Beschwerdegegnerin geltend gemacht habe, habe er seinen Anspruch verwirkt. Der Rekurs sei somit "infolge bereits abgeurteilter Sache abzuweisen". Dagegen wendet der Beschwerdeführer vor Verwaltungsgericht im Wesentlichen ein, "Gegenstand der Rekursverfahren betreffend die Kündigungen" sei einzig die Frage gewesen, ob diese rechtmässig erfolgt seien und wenn nicht, ob ihm die Beschwerdegegnerin deshalb Lohnersatz und Entschädigung schulde. Gegenstand des vorliegenden Verfahrens seien demgegenüber die Fragen, ob ihn an der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses ein Verschulden treffe, ob der Tatbestand der vorzeitigen Entlassung altershalber im Sinn von Art. 8 Abs. 2 Vorsorgereglement erfüllt sei und ob die Beschwerdegegnerin daher gemäss Art. 8 Abs. 5 Vorsorgereglement verpflichtet sei, eine entsprechende Meldung an die BVK zu tätigen. Demnach werde im vorliegenden Verfahren ein anderer Anspruch als in den Rekursverfahren betreffend die Frage der Rechtmässigkeit seiner Kündigungen geltend gemacht und liege keine abgeurteilte Sache vor.

E. 4.1

Welche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Beschwerdegegnerin noch vorgebracht werden können bzw. inwieweit eine *res iudicata* vorliegt, hängt vom Umfang der materiellen Rechtskraft des Beschlusses der Vorinstanz vom 25. Oktober 2018 ab, mit dem die Rechtsmittelverfahren gegen die ordentliche und die fristlose Kündigung des Beschwerdeführers abgeschlossen wurden.

E. 4.2

Der Beschwerdeführer wandte sich mit Rekursen vom 14. Januar und vom 30. April 2015 gegen die ordentliche und die fristlose Auflösung seines Anstellungsverhältnisses und verlangte jeweils im Hauptantrag dessen Fortführung bzw. seine Wiedereinstellung, eventualiter eine Entschädigung wegen sachlich nicht gerechtfertigter und missbräuchlicher Kündigung bzw. Lohnersatz und Entschädigung wegen fristloser Entlassung ohne wichtigen Grund. Mit Rekursentscheid vom 25. Oktober 2018 stellte die Vorinstanz zunächst fest, die Unrechtmässigkeit einer Kündigung nur feststellen zu können, und wies die Hauptanträge des Beschwerdeführers ab. Im Weiteren erkannte sie, dass kein wichtiger Grund im Sinn von Art. 15 lit. d in Verbindung mit Art. 20 Abs. 2 der hier massgeblichen Fassung der Personalverordnung (PVO) für die fristlose und auch kein sachlicher Grund für

eine ordentliche Kündigung nach Art. 15 lit. a in Verbindung mit Art. 17 Abs. 2 PVO vorgelegen hätten und die Beschwerdegegnerin zudem "die Verfahrensvorschriften gemäss PVO verletzt" habe. Letztere wurde daher gestützt auf Art. 20 Abs. 3 PVO in Verbindung mit Art. 337c Abs. 1 des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) verpflichtet, dem Beschwerdeführer den Lohn für die Monate April bis Juni 2015 in Höhe von Fr. 58'682.- nachzuzahlen; diesem wurde ausserdem gestützt auf Art. 337c Abs. 2 OR und Art. 17 Abs. 3 PVO in Verbindung mit Art. 336a Abs. 1 OR eine Entschädigung von insgesamt sechs Monatslöhnen zugesprochen. Einen Anspruch auf Entlassung altershalber bzw. die damit zusammenhängenden finanziellen Leistungen machte der Beschwerdeführer in jenem Verfahren nicht geltend; eine Vereinbarung zwischen den Parteien, wonach das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers einvernehmlich infolge Frühpensionierung aufgelöst werde, war im Herbst 2014 nicht zustande gekommen.

E. 4.3

Die materielle Rechtskraft eines formell rechtskräftigen Urteils verbietet es grundsätzlich jedem späteren Gericht, auf ein Rechtsmittel einzutreten, dessen Streitgegenstand mit dem rechtskräftig beurteilten identisch ist (BGE 142 III 210 E. 2.1, 139 III 126 E. 3.1). Von einer Identität der Streitgegenstände ist praxismässig auszugehen, falls der Anspruch dem Gericht aus demselben Rechtsgrund und gestützt auf denselben Sachverhalt erneut zur Beurteilung unterbreitet wird und sich wieder die gleichen Parteien gegenüberstehen. Dabei ist bei der Prüfung der Identität der Begehren nicht ihr Wortlaut, sondern ihr Inhalt massgebend. Das neue Begehren ist deshalb trotz abweichender Umschreibung vom beurteilten nicht verschieden, wenn es in diesem bereits enthalten war oder wenn im neuen Verfahren das kontradiktorische Gegenteil zur Beurteilung gestellt wird. Andererseits sind Rechtsbehauptungen trotz gleichem Wortlaut dann nicht identisch, wenn sie nicht auf dem gleichen Entstehungsgrund, das heisst auf denselben Tatsachen und rechtlichen Umständen beruhen (zum Ganzen BGE 144 I 11 E. 4.2, 142 III 210 E. 2.1 f. [jeweils mit Hinweisen]; ferner BGE 145 III 143 E 5.1).

E. 4.4

Wird das Arbeitsverhältnis einer Person (unrechtmässig) aufgelöst, stehen dieser häufig verschiedene Ansprüche namentlich vermögensrechtlicher Natur gegenüber der arbeitgebenden Person zu. Nach der gefestigten Praxis des Verwaltungsgerichts dürfen dabei sämtliche vermögensrechtlichen Forderungen aus einer Kündigung bei deren Anfechtung auf dem Rechtsmittelweg vorgebracht werden, auch wenn die erste Instanz darüber nicht verfügt hat (vgl. § 27a Abs. 1 VRG; zum Ganzen VGr, 16. September 2009, PB.2009.00003, E. 4.1 ff., auch zum Folgenden). Doch müssen nicht sämtliche Vermögensansprüche – mit der Konsequenz des Rechtsverlusts, wenn sie innerhalb der Rekursfrist nicht vorgebracht werden – auf diesem Weg geltend gemacht werden, wenn darüber keine Verfügung ergangen ist. So kann namentlich ein allfälliger Abfindungsanspruch grundsätzlich unabhängig von der Kündigung eingefordert werden, soweit darüber im Kündigungsentscheid nicht verfügt worden ist. Gleiches gilt für allfällige Ansprüche nach § 11 des Haftungsgesetzes vom 14. September 1969 (LS 170.1) aus der Kündigung sowie für weitere Ansprüche im Sinn von Art. 336a Abs. 2 Satz 2 OR, die nicht aus der Rechtswidrigkeit der Kündigung abgeleitet werden, aber auch solche aus noch nicht geltend gemachten Ferien- oder Überzeitguthaben. Wie es sich mit dem Anspruch auf finanzielle Leistungen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers bei vorzeitiger Entlassung altershalber verhält bzw. in welchem Verhältnis diese zu den eingangs genannten

vermögensrechtlichen Forderungen aus unrechtmässiger Kündigung stehen, hatte das Verwaltungsgericht bislang nicht zu klären.

E. 4.5

Bis zur Verselbständigung der BVK und zu ihrer Überführung in eine privatrechtliche Stiftung waren die Voraussetzungen und Folgen einer vorsorglichen Entlassung altershalber in den Statuten der Versicherungskasse geregelt (vgl. § 10 der per 31. August 2014 aufgehobenen Statuten der Versicherungskasse für das Staatspersonal vom 22. Mai 1996 [LS 177.21; OS 67, 400]). Nach der damaligen Rechtsprechung (der zweiten sozialrechtlichen Abteilung) des Bundesgerichts soll es sich deshalb um ein rein vorsorgerechtl. Rechtsinstitut gehandelt haben, welches von der personalrechtlichen Beendigung des Dienstverhältnisses zu unterscheiden war (so BGr, 23. Dezember 2008, 9C_426/2008, E. 3.2 und E. 3.4, auch zum Folgenden). So spielte es nach dem Bundesgericht für die Begründung eines Anspruchs auf vorsorgerechtl. Leistungen aus einer Entlassung altershalber denn auch keine Rolle, ob die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber eine Entlassung altershalber aussprechen wollte und ob die arbeitnehmende Person die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als solche verstehen musste. Seit dem 1. Januar 2014 ist die BVK als privatrechtliche Stiftung organisiert. Per 1. September 2014 setzte der Stiftungsrat das Vorsorgereglement vom 18. November 2013 in Kraft und wurden die Statuten der Versicherungskasse für das Staatspersonal vom 22. Mai 1996 aufgehoben (OS 70, 93; Beschluss des Regierungsrats des Kantons Zürich Nr. 117/2012 vom 1. Februar 2012). Im Hinblick auf die rechtliche Verselbständigung der BVK beschloss der Gesetzgeber des Kantons Zürich, die "sich gegenwärtig noch in den Statuten der Versicherungskasse für das Staatspersonal befindlichen personalrechtlichen Bestimmungen in das Personalrecht des Kantons Zürich " zu überführen, weshalb sich die Voraussetzungen und personalrechtlichen Folgen der vorzeitigen Entlassung altershalber seither in § 16 lit. g in Verbindung mit § 24b PG geregelt finden. Konkret wird die Entlassung altershalber in § 16 lit. g PG als ein möglicher Beendigungsgrund neben insbesondere der Kündigung und der fristlosen Auflösung des Anstellungsverhältnisses aus wichtigen Gründen genannt und verlangt § 24b Abs. 1 PG für eine Entlassung altershalber im Einzelnen, dass – wie bei einer Kündigung nach § 16 lit. a PG – die Voraussetzungen gemäss § 18 Abs. 2 PG erfüllt sind (lit. a), die Probezeit abgelaufen ist (lit. b), das Arbeitsverhältnis ohne Berücksichtigung einer allfälligen Anstellungsverlängerung nach Vollendung des 58. Altersjahrs der angestellten Person endet (lit. c) und die Entlassung nicht auf ein Verschulden der oder des Angestellten zurückzuführen ist (lit. d). Laut der Weisung des Regierungsrats zu diesen Bestimmungen bzw. dem Gesetz über die Nachführung des Personalrechts im Hinblick auf die Verselbständigung der Versicherungskasse für das Staatspersonal vom 20. Oktober 2014 (OS 70, 83; AB1 2013-12-27) sei dem Gesetzgeber bereits bei Erlass des Personalgesetzes im Jahr 1998 bewusst gewesen, dass die Entlassung altershalber von der Systematik her ins Personalgesetz gehöre. Da aber der Altersrücktritt traditionellerweise in den Statuten der Versicherungskasse für das Staatspersonal verortet gewesen sei, welche sich wiederum auf ein Gesetz hätten stützen können (Gesetz über die Versicherungskasse für das Staatspersonal vom 6. Juni 1993, LS 177.201; aufgehoben am 6. August 2014 [OS 70,92]), sei auch die Entlassung altershalber in den BVK-Statuten geregelt gewesen. Durch die Verselbständigung der BVK ändere sich die Ausgangslage nun. Es könne nicht im Vorsorgereglement einer privatrechtlichen Stiftung darüber legiferiert werden, ob und unter welchen Voraussetzungen der Kanton eine Entlassung altershalber vornehme. Die Vorschriften über die Voraussetzungen, wann eine (vorzeitige)

Entlassung altershalber vorliege bzw. wann der Kanton als Arbeitgeber zur Ausfinanzierung sämtlicher Sparbeiträge bereit sei, seien demnach ins Personalgesetz zu überführen. Lediglich die vorsorgerechtlichen Folgen seien weiterhin im Vorsorgereglement zu regeln (vgl. zum Ganzen Weisung, S. 5 f. und S. 13; siehe auch § 24b Abs. 4 PG). Im Vorsorgereglement der BVK vom 18. November 2013 wurde die vorzeitige Entlassung altershalber entsprechend neu von einem personalrechtlichen "Entscheid" bzw. der "Meldung" des Kantons oder des angeschlossenen Arbeitgebers darüber abhängig gemacht, ob die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer ein Verschulden an der Kündigung treffe. Seit Januar 2017 bestimmt das Vorsorgereglement der BVK noch präziser, dass "für die Voraussetzungen des Anspruchs auf Leistungen bei vorzeitiger Entlassung altershalber [...] die jeweiligen personalrechtlichen Bestimmungen des Arbeitgebers" bzw. – sollte das Personalstatut des angeschlossenen Arbeitgebers keine einschlägigen Vorschriften enthalten – die personalrechtlichen Bestimmungen des Kantons massgebend seien (vgl. Art. 8 Abs. 2 des [aktuellen] Vorsorgereglements vom 28. September 2020 [abrufbar unter <https://bvk.ch/de/services/reglemente>]).

E. 4.6

Die Voraussetzungen für die vorzeitige Entlassung altershalber einer kantonally beschäftigten Person beurteilen sich somit ausschliesslich nach dem kantonalen Personalrecht; lediglich die vorsorgerechtlichen Auswirkungen sind dem Vorsorgereglement der BVK zu entnehmen. Es handelt sich um ein personalrechtliches Rechtsinstitut mit Reflexwirkung auf das vorsorgerechtliche Verhältnis. Genauer gesagt liegt bei einer (vorzeitigen) Entlassung altershalber einer vom Kanton angestellten Person eine besondere Form der Beendigung des betreffenden öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses vor (so auch Weisung, S. 10). Da sich die Entlassung altershalber gemäss § 16 lit. g PG gleich auf das Anstellungsverhältnis auswirkt wie eine ordentliche Kündigung durch den Kanton nach § 16 lit. a PG (vgl. § 24b Abs. 1 lit. a und lit. b sowie Abs. 2 PG), können diese beiden Beendigungsgründe nicht nebeneinander bestehen. Dies hat zur Folge, dass die bzw. der Angestellte allfällige Ansprüche aus einer Entlassung altershalber sowie aus ungerechtfertigter Kündigung gegenüber der Anstellungsbehörde nicht parallel bzw. unabhängig voneinander geltend machen kann (vgl. VGr, 21. November 2018, VB.2018.00290, E. 4.2.3). Die Beendigung eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses kann nur entweder infolge einer vorzeitigen Entlassung altershalber oder einer ordentlichen Kündigung erfolgen. Wurde einer Person ordentlich gekündigt, kann sie mit anderen Worten nicht auch noch vorzeitig altershalber entlassen werden. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber kann dabei nicht wählen, wie sie bzw. er das Anstellungsverhältnis beenden möchte; sind die Voraussetzungen von § 24b PG erfüllt, ist eine (ordentliche) Kündigung nicht statthaft, sondern eine vorzeitige Entlassung altershalber anzuordnen. Mit der gesetzlichen Verankerung der Vorschriften über die Voraussetzungen, wann eine (vorzeitige) Entlassung altershalber vorliegt bzw. wann der Kanton als Arbeitgeber die Ausfinanzierung sämtlicher Sparbeiträge zu leisten bereit ist (Weisung, S. 14), ist nur schon aus Gründen der Rechtsgleichheit und des Regelungszwecks eine diesbezügliche Wahlmöglichkeit der arbeitgebenden Behörde ausgeschlossen (so VGr, 21. November 2018, VB.2018.00290, E. 3.1). Umgekehrt bedeutet dies aber auch, dass, wenn eine kantonally angestellte Person zu Unrecht nicht vorzeitig altershalber entlassen, sondern ihr Anstellungsverhältnis stattdessen mit einer ordentlichen Kündigung aufgelöst wird, sie dies (rechtzeitig) mit einem gegen die Kündigung gerichteten Rechtsmittel geltend zu machen hat; eine nachträgliche (erneute) Beurteilung der rechtskräftigen Auflösung des

Arbeitsverhältnisses im Hinblick darauf, ob die Voraussetzungen von § 24b Abs. 1 PG erfüllt sind, ist nicht möglich (vgl. VGr, 24. Juni 2020, VB.2019.00342, E. 1.2.2 ff., und 21. November 2018, VB.2018.00290). Wird das Rechtsmittel in personalrechtlichen Angelegenheiten gutgeheissen, tritt die vorzeitige Entlassung altershalber an die Stelle der Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch die arbeitgeberseitig verfügte Kündigung. Wird ein entsprechender Antrag dagegen nicht innerhalb der Rechtsmittelfrist gestellt und erwächst die Kündigung (insofern) in formelle Rechtskraft, geht damit auch ein allfälliger Anspruch auf Konversion in eine Entlassung altershalber unter. Die gekündigte Person kann nicht zu einem beliebigen späteren Zeitpunkt geltend machen, die rechtskräftige Kündigung ihres Anstellungsverhältnisses sei in Wahrheit als Entlassung altershalber zu qualifizieren mit den entsprechenden personal- und vorsorgerechtlichen Folgen.

E. 4.7

Das Gesagte gilt auch für den Beschwerdeführer, obschon er nicht beim Kanton beschäftigt war. So führt die (hier massgebliche Fassung der) Personalverordnung der Beschwerdegegnerin die Entlassung altershalber nur – entsprechend § 16 Abs. 1 lit. g PG – als einen Beendigungsgrund neben anderen an, äussert sich im Übrigen aber weder zu den Folgen noch zu den Voraussetzungen einer vorzeitigen Entlassung altershalber (vgl. Art. 15 lit. e und Art. 23 PVO). Gestützt auf Art. 1 Abs. 2 PVO gelangt deshalb hinsichtlich der Voraussetzungen und der personalrechtlichen Folgen (subsidiär) das kantonale Personalrecht und damit insbesondere § 24b PG zur Anwendung. Der Beschwerdeführer muss sich demzufolge die Rechtskraft des Beschlusses der Vorinstanz vom 25. Oktober 2018 entgegenhalten lassen und kann keine personalrechtliche Neu beurteilung der im Jahr 2015 erfolgten Beendigung seines Anstellungsverhältnisses mit der Beschwerdegegnerin verlangen. Diese kann auch nicht (mehr) verpflichtet werden, eine Erklärung nach Art. 8 Abs. 3 bzw. Abs. 5 Vorsorgereglement gegenüber der BVK abzugeben und so weitere finanzielle Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Anstellungsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer auszulösen. Nichts anderes lässt sich hinsichtlich der eventualiter beantragten Feststellung sagen.

E. 5

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 6

Da der Streitwert mehr als Fr. 100'000.- beträgt, ist das Verfahren kostenpflichtig (§ 65a Abs. 3 Satz 1 VRG). Die Gerichtskosten hat der unterliegende Beschwerdeführer zu tragen. Eine Parteientschädigung ist ihm nicht zuzusprechen (§ 17 Abs. 2 VRG). Hinsichtlich des Entschädigungsantrags der obsiegenden Beschwerdegegnerin ergibt sich Folgendes: Bei der Beschwerdegegnerin handelt es sich um eine Aktiengesellschaft mit öffentlichem Zweck, deren Träger bzw. Aktionäre die früheren Verbandsgemeinden des Zweckverbands D sind. Praxisgemäss kommt ihr daher kein Anspruch auf eine Parteientschädigung zu (vgl. VGr, 21. November 2018, VB.2018.00430, E. 7.2 mit Hinweis).