

# BGer 8C 23/2023 vom 7. November 2023

Bundesgericht, 2023-11-07, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_8C\\_23\\_2023](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_23_2023)

FR: TF 8C 23/2023 du 7 novembre 2023

IT: TF 8C 23/2023 del 7 novembre 2023

## Regeste

Öffentliches Personalrecht (Beendigung; ordentliche Kündigung; Abgangsentschädigung) |  
Öffentliches Dienstverhältnis

## Erwägungen

### E. 1

Die Beschwerde richtet sich gegen einen Endentscheid einer letzten kantonalen Instanz, der nicht beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden kann ( Art. 86 Abs. 1 lit. d, Art. 90 BGG ). Ihm liegt eine Angelegenheit des öffentlichen Rechts zugrunde ( Art. 82 lit. a BGG ). Ein Ausschlussgrund ( Art. 83 BGG ) liegt nicht vor. Insbesondere ist der auf dem Gebiet öffentlich-rechtlicher Arbeitsverhältnisse zu beachtende Ausnahmetatbestand des Art. 83 lit. g BGG nicht gegeben, da der zu beurteilende Streit finanzielle Forderungen vermögensrechtlicher Natur im Nachgang zu einer Kündigung betrifft. Die nach Art. 85 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG zu beachtende Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- wird mit den vorinstanzlich streitig gebliebenen Ansprüchen erreicht. Da auch die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

### E. 2.1

Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 f. BGG erhoben werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an ( Art. 106 Abs. 1 BGG ). Immerhin prüft das Bundesgericht, unter Berücksichtigung der allgemeinen Pflicht zur Begründung der Beschwerde ( Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG ), grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind ( BGE 141 V 234 E. 1 mit Hinweisen).

### E. 2.1.1

Die richtige Anwendung des kantonalen Rechts als solches bildet nicht Beschwerdegrund und es kann nur überprüft werden, ob der angefochtene Entscheid auf willkürlicher Gesetzesanwendung beruht oder ob das Gesetz oder seine Anwendung auf andere Weise gegen übergeordnetes Recht verstösst (vgl. BGE 138 I 227 E. 3.1; 137 V 57 E. 1.3; 133 II 249 E. 1.2.1; Urteil 2C\_959/2014 vom 24. April 2015 E. 1.3 i.f.). Eine willkürliche Anwendung kantonalen Rechts liegt vor, wenn der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Das Bundesgericht hebt einen Entscheid jedoch nur auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch das Ergebnis unhaltbar ist. Dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar als zutreffender erscheinen mag, genügt nicht ( BGE 145 II 32 E. 5.1 ; 144 I 170 E. 7.3; 142 V 513 E. 4.2, je mit Hinweisen).

### **E. 2.1.2**

Hinsichtlich der Verletzung von Grundrechten und von kantonalem sowie interkantonalem Recht gilt eine qualifizierte Rügepflicht ( Art. 106 Abs. 2 BGG ; BGE 138 I 274 E. 1.6 mit Hinweisen). Das Bundesgericht untersucht nicht von sich aus, ob der angefochtene kantonale Entscheid die Grundrechte oder kantonales und interkantonales Recht verletzt, sondern prüft nur rechtsgenügend vorgebrachte, klar erhobene und, soweit möglich, belegte Rügen. Auf ungenügend begründete Rügen und bloss allgemein gehaltene, appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid geht es nicht ein ( Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG ; BGE 147 IV 74 E. 4.1.2; 141 IV 249 E. 1.3.1; 140 III 264 E. 2.3; Urteil 8C\_812/2019 vom 19. Mai 2020 E. 2.4).

### **E. 2.2**

Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat; es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz auf entsprechende Rüge hin oder von Amtes wegen berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1, Art. 105 Abs. 1 und 2 BGG ). Offensichtlich unrichtig bedeutet dabei willkürlich ( BGE 145 V 188 E. 2; 140 III 115 E. 2).

### **E. 3**

Neue Tatsachen und Beweismittel dürfen vor Bundesgericht nur so weit vorgebracht werden, als erst der Entscheid der Vorinstanz dazu Anlass gibt ( Art. 99 Abs. 1 BGG ; BGE 135 V 194 ), was in der Beschwerde näher darzulegen ist ( BGE 133 III 393 E. 3). Der vorinstanzliche Verfahrensausgang allein bildet noch keinen hinreichenden Anlass im Sinne von Art. 99 Abs. 1 BGG für die Zulässigkeit von unechten Noven, die bereits im kantonalen Verfahren ohne Weiteres hätten vorgebracht werden können. Beweismittel, welche erst nach dem angefochtenen Entscheid entstanden sind, sind im bundesgerichtlichen Verfahren als echte Noven von vornherein unbeachtlich ( BGE 143 V 19 E. 1.2 mit Hinweisen; vgl. auch Urteil 9C\_170/2021 vom 14. April 2021 E. 1.3).

#### **E. 3.1**

Bei den mit der Beschwerde eingereichten Unterlagen handelt es sich allesamt um unechte Noven, soweit sie sich nicht ohnehin schon bei den vorinstanzlichen Akten befinden. Die "neuen Tatsachen und Beweismittel" beziehen sich gemäss den Erläuterungen des Beschwerdeführers insbesondere auf die Erwägungen des kantonalen Gerichts im Zusammenhang mit der vom Kinderspital am 30. November 2021 ausgesprochenen fristlosen Kündigung. Er macht geltend, obschon es unbestritten sei, dass die fristlose Kündigung nicht der Grund für die Entlassung altershalber und den Erlass des Beschlusses vom 6. Dezember 2021 gewesen sei, habe das kantonale Gericht diese in Eigenregie zum Streitgegenstand des vorliegenden Prozesses gemacht. Somit habe erst das angefochtene Urteil Anlass gegeben, sich mit der fristlosen Kündigung und der Frage auseinanderzusetzen, ob ihm in diesem Zusammenhang das rechtliche Gehör rechtsgenügend gewährt worden sei. Die Vorinstanz habe den Sachverhalt offensichtlich falsch und damit willkürlich festgestellt, indem sie davon ausgegangen sei, der Beschluss vom 6. Dezember 2021 stütze sich auf die fristlose Kündigung des Kinderspitals. Die Entlassung altershalber sei jedoch basierend auf der nichtigen ordentlichen Kündigung (des Kinderspitals) vom 8. September 2021 erfolgt. Diese tatsächliche Grundlage für die

Entlassung altershalber sei ungeprüft geblieben, weshalb das kantonale Gericht faktisch eine nichtige Kündigung als Grundlage für den Erlass einer Entlassung altershalber zugelassen habe. Im Ergebnis führe dies zu einer Verletzung von Art. 336c Abs. 1 lit. b OR und zur Nichtigkeit der Entlassung altershalber. Selbst wenn die Entlassung altershalber gestützt auf die fristlose Kündigung vom 30. November 2021 hätte verfügt werden dürfen, hätte der Beschluss vom 6. Dezember 2021 aufgehoben werden müssen, zumal zur Frage der Zulässigkeit das rechtliche Gehör nicht gewährt worden sei.

### **E. 3.2.1**

Der Beschwerdeführer übersieht bei seiner Argumentation bezüglich der Zulässigkeit von Noven vor Bundesgericht (aber auch bei seiner weiteren Beschwerdebegründung), dass das - hier nicht streitgegenständliche - privatrechtliche Arbeitsverhältnis mit dem Kinderspital durch die fristlose Kündigung vom 30. November 2021 per sofort aufgelöst wurde. Die fristlose Entlassung, ob gerechtfertigt oder nicht, führte zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses (vgl. Art. 337c OR, der bei ungerechtfertigter Entlassung lediglich Geldleistungen vorsieht; ADRIAN STAEHELIN, in: Zürcher Kommentar, Der Arbeitsvertrag, 4. Aufl. Zürich 2014, N. 37 zu Art. 337 und N. 5 zu Art. 337c OR). Selbst wenn sich also in der arbeitsrechtlichen Streitigkeit mit dem Kinderspital herausstellen sollte, dass die fristlose Kündigung als solche ohne wichtigen Grund erfolgt war, so wäre dieses Arbeitsverhältnis trotz der Unzulässigkeit der Kündigung per 30. November 2021 beendet gewesen (vgl. u.a. WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH, in: Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 7. Aufl. 2020, N. 1 zu Art. 337c OR). Die Entlassung altershalber erfolgte erst am 6. Dezember 2021 und somit nach der fristlosen Kündigung. Der Beschwerdeführer selber hatte die Beschwerdegegnerin am 3. Dezember 2021, noch vor dem Entlassungsbeschluss vom 6. Dezember 2021, über die fristlose Kündigung informiert. Der Universitätsrat nahm in seinem Beschluss denn auch sowohl auf die ordentliche Kündigung des Kinderspitals vom 8. September 2021 als auch auf die fristlose Kündigung vom 30. November 2021 Bezug. Das privatrechtliche Arbeitsverhältnis war im Zeitpunkt des Entlassungsbeschlusses bereits beendet. Der ordentlichen Kündigung vom 8. September 2021 (per Ende Januar 2023) kam deshalb in Bezug auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses mit dem Kinderspital ab 30. November 2021 und damit auch im Zeitpunkt der Entlassung altershalber vom 6. Dezember 2021 keine Bedeutung mehr zu. Die im Zusammenhang mit der Behauptung der Nichtigkeit der ordentlichen Kündigung und mit der geltend gemachten Unrechtmässigkeit der fristlosen Kündigung vorgebrachten neuen Tatsachen und Beweismittel können aus diesen Gründen letztinstanzlich von vornherein nicht ausschlaggebend sein. Daher erübrigen sich Weiterungen zur Frage, ob die im Verfahren vor Bundesgericht eingereichten neuen Unterlagen (insbesondere Arztzeugnisse und ein vertrauensärztlicher Bericht), soweit sie überhaupt als neu gelten können und nicht schon dem kantonalen Gericht vorlagen, mit Blick auf Art. 99 Abs. 1 BGG als Beweismittel zulässig sind.

### **E. 3.2.2**

In seinem Schreiben vom 3. Dezember 2021 äusserte sich der Beschwerdeführer gegenüber dem Universitätsrat selber zur fristlosen Entlassung vom 30. November 2021 und orientierte aus seiner Perspektive über die Hintergründe, die zu diesem nach seiner Ansicht ungerechtfertigten und missbräuchlichen Schritt geführt hatten. Auch in der Beschwerde an die Vorinstanz fand die fristlose Entlassung verschiedentlich Erwähnung. Mit Blick darauf und auf die mit der fristlosen Kündigung einhergehende Wirkung der sofortigen

Beendigung des privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses konnte und musste die Vorinstanz die am 30. November 2021 - und somit vor der altershalben Entlassung des Beschwerdeführers durch den Universitätsrat am 6. Dezember 2021 - erfolgte fristlose Auflösung der Anstellung beim Kinderspital berücksichtigen, ohne dass sie dem Beschwerdeführer dazu vorgängig das rechtliche Gehör hätte gewähren müssen. Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers lässt sich vor diesem Hintergrund auch nicht beanstanden, dass sie eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör durch die Beschwerdegegnerin, die in ihrem Beschluss - entgegen der Behauptung des Beschwerdeführers - ebenfalls bereits auf die Wirkungen der fristlosen Kündigung eingegangen war, verneinte.

#### **E. 4**

Streitig und im Rahmen der zulässigen Beschwerdegründe (Art. 95, 96 und Art. 97 Abs. 1 sowie Art. 106 Abs. 2 BGG ) zu prüfen ist im vorliegenden Fall, ob das kantonale Gericht eine Rechtsverletzung beging, indem es die Beendigung des Anstellungsverhältnisses zwischen dem Beschwerdeführer und der UZH auf Ende Januar 2023 sowie die Ablehnung einer Entschädigung und Abfindung als rechtmässig einstufte.

#### **E. 5.1**

Die hier massgebenden rechtlichen Grundlagen werden im angefochtenen Entscheid einlässlich dargestellt. Es sind dies im Wesentlichen das Universitätsgesetz vom 15. März 1998 (UniG; LS 415.11), die Personalverordnung der UZH vom 29. September 2014 (PVO-UZH; LS 415.21) und die ergänzend anwendbare allgemeine Personalgesetzgebung (vgl. § 11 UniG, §§ 1 und 2 PVO-UZH), mithin insbesondere das kantonale Personalgesetz vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10). Darauf wird verwiesen.

#### **E. 5.2**

Hervorzuheben ist, dass die Kündigung durch den Kanton nach § 18 Abs. 2 PG nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein darf und einen sachlich zureichenden Grund voraussetzt. Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung; die Ausrichtung einer Abfindung nach § 26 PG bleibt vorbehalten ( § 18 Abs. 3 PG ). Angestellte können gemäss § 24b Abs. 1 PG altershalber entlassen werden, wenn ein sachlicher Grund dafür vorliegt (lit. a in Verbindung mit § 18 Abs. 2 PG ), die Probezeit abgelaufen ist (lit. b), das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 58. Altersjahrs endet (lit. c), die Entlassung nicht auf ein Verschulden der oder des Angestellten zurückzuführen ist (lit. d) und den Angestellten keine andere zumutbare Stelle angeboten oder vermittelt werden kann (lit. e). Nach dem am 1. Januar 2021 in Kraft getretenen § 19 Abs. 4 PVO-UZH bildet bei Professorinnen und Professoren, deren Ernennung mit einer Anstellung an einem universitären Vertragsspital verknüpft wurde, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses am universitären Vertragsspital einen sachlich zureichenden Grund im Sinne von § 18 Abs. 2 PG für eine Kündigung der Anstellung an der Universität.

#### **E. 6**

Das kantonale Gericht bejahte mit Blick auf die am 30. November 2021 erfolgte fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kinderspital einen sachlich zureichenden Grund für die Entlassung altershalber im Sinne von § 24b Abs. 1 lit. a in Verbindung mit §

18 Abs. 2 PG . Es bestehe ein öffentliches Interesse daran, dass der Beschwerdeführer als Professor im Fachbereich C.\_\_\_\_\_ über die für seine Forschungs- und Lehrtätigkeit aktuelle klinische Erfahrung verfüge. Dies habe sich bereits so aus dem Ernennungsbeschluss vom 11. Dezember 2017 ergeben. Darin sei festgehalten, dass sich der Beschwerdeführer durch seine Erfahrung und Kompetenz in der Klinik auszeichne. Er verbinde seine Forschung gekonnt mit einer klinischen Fokussierung und generiere seine Interessengebiete aus der klinischen C.\_\_\_\_\_. Als die Beschwerdegegnerin die Entlassung altershalber ausgesprochen habe, sei er erst seit rund dreieinhalb Jahren bei ihr angestellt gewesen. Für die Zeit nach Auflösung des Anstellungsverhältnisses bestehe Anspruch auf eine Altersrente, da die Beschwerdegegnerin ihn altershalber entlassen habe. Die Entlassung altershalber sei verhältnismässig. In der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kinderspital liege ein sachlich zureichender Grund für seine Entlassung altershalber. Er habe von der Verknüpfung der beiden Anstellungen in verschiedener Hinsicht profitiert. Unter anderem hätten ihm die Beschwerdegegnerin und das Kinderspital je eine Anschubfinanzierung gewährt. Nach Ansicht des Beschwerdeführers habe ihm zudem nicht nur die Beschwerdegegnerin, sondern auch das Kinderspital die Überweisung eines sechsstelligen Betrags an seine Vorsorgeeinrichtung zugesichert. Eine Schlechterstellung gegenüber anderen Staatsangestellten sei vor diesem Hintergrund nicht auszumachen. Die Beschwerdegegnerin habe ihn unter anderem aufgrund seiner klinischen Tätigkeit als Leitender Arzt im Fachbereich C.\_\_\_\_\_ am Kinderspital zum Professor für diesen Fachbereich ernannt. Sie habe nachvollziehbar dargelegt, dass ihm aufgrund seines Spezialgebiets keine andere zumutbare Stelle habe angeboten werden können. Die Voraussetzung gemäss § 24b Abs. 1 lit. e PG sei erfüllt. Da sich die Entlassung altershalber als rechtmässig erweise, bestehe kein Anspruch auf eine Entschädigung im Sinne von § 18 Abs. 3 PG . Angesichts des vom 1. April 2018 bis 31. Januar 2023 dauernden Arbeitsverhältnisses erreiche der Beschwerdeführer zudem keine fünf Dienstjahre und eine drohende Notlage sei weder substantiiert geltend gemacht noch angesichts des bisherigen Einkommens und des Anspruchs auf eine Altersrente ersichtlich, womit ihm auch keine Abfindung gemäss § 11 Abs. 1 UniG in Verbindung mit § 26 Abs. 1 PG zugesprochen werden könne.

#### **E. 7.1.1**

Der Beschwerdeführer wirft der Vorinstanz vor, sie habe den Sachverhalt offensichtlich unrichtig festgestellt, indem sie fälschlicherweise und willkürlich davon ausgegangen sei, dass die Entlassung altershalber aufgrund der fristlosen Kündigung vom 30. November 2021, die aber nicht Gegenstand des Beschwerdeverfahrens sei, beschlossen worden sei. Sie habe den Streitgegenstand auf eigene Faust ausgedehnt bzw. neu definiert, was unzulässig sei. Ob die Entlassung altershalber gestützt auf die ordentliche Kündigung vom 8. September 2021 oder die fristlose Kündigung vom 30. November 2021 ergangen sei, sei für den Ausgang des vorliegenden Beschwerdeverfahrens "matchentscheidend". Im ersten Fall sei zu prüfen, ob die Kündigung vom 8. September 2021 nichtig gewesen sei, im zweiten Fall hingegen, ob auch bei einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung durch das Kinderspital das öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis des Beschwerdeführers in Anwendung von § 19 Abs. 4 PVO-UZH hätte beendet werden können. Dies seien zwei komplett unterschiedliche Sachverhalte und Ausgangslagen, die es unterschiedlich zu würdigen und zu beurteilen gelte. Entsprechend hätte dem Beschwerdeführer - selbst wenn man die Entlassung altershalber mit der fristlosen Kündigung vom 30. November 2021 rechtfertigen wollte - das rechtliche Gehör gewährt werden müssen.

### **E. 7.1.2**

Es wurde bereits dargelegt, aus welchen Gründen der ordentlichen Kündigung des Kinderspitals vom 8. September 2021 und der Frage, ob die fristlose Kündigung des privatrechtlichen Verhältnisses vom 30. November 2021 ungerechtfertigt war, im vorliegenden Verfahren keinerlei Relevanz zukommt (vgl. E. 3.2.1 hiervor). Eine Gehörsverletzung liegt nicht vor. Denn der Beschwerdeführer erhielt vor der Entlassung altershalber Gelegenheit, sich zur Beendigung der öffentlich-rechtlichen Anstellung zu äussern (Schreiben der Beschwerdegegnerin vom 8. Oktober 2021 und des Beschwerdeführers vom 9. November 2021). Er nahm zudem am 3. Dezember 2021 gegenüber dem Universitätsrat Stellung zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kinderspital. Die Beschwerdegegnerin hielt auch vor dem Hintergrund der sofortigen Beendigung der privatrechtlichen Anstellung per 30. November 2021 an der angekündigten Entlassung altershalber auf den 31. Januar 2023 fest. Da sie somit in ihrem Beschluss vom 6. Dezember 2021 keine Änderung der am 8. Oktober 2021 von ihr angekündigten Modalitäten vorgenommen hatte, erübrigte sich eine erneute Gewährung des rechtlichen Gehörs (vgl. E. 3.2.2 hiervor).

### **E. 7.2.1**

Des Weiteren wird geltend gemacht, das kantonale Gericht habe kantonales Recht willkürlich angewendet. Es habe in seinem Urteil vom 30. April 2020 (Geschäfts-Nrn. VB.2019.00572, VB.2019.00764) einen in den entscheidenden Punkten identischen Fall anders beurteilt und insbesondere festgestellt, die von den dortigen Parteien vertraglich vereinbarten Abweichungen von den gesetzlichen Bestimmungen im gemeinsamen Angebot zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses seien nicht zulässig gewesen. Hier habe es die kantonalen Bestimmungen willkürlich zur Anwendung gebracht, obwohl offenkundig sei, dass (der inzwischen neu geschaffene [vgl. E. 5.2 hiervor]) § 19 Abs. 4 PVO-UZH keine Konkretisierung des § 18 Abs. 2 PG darstelle. Für die Verknüpfung der beiden Anstellungsverhältnisse wäre zwingend eine formell-gesetzliche Grundlage notwendig gewesen. Es wäre Sache des Regierungsrates, nicht des Universitätsrates gewesen, diejenigen Fälle zu definieren, in welchen die Beendigung eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses abweichend von den gesetzlichen Bestimmungen geregelt werden solle.

#### **E. 7.2.2.1**

Der vom Beschwerdeführer zu Vergleichszwecken angerufene Fall beruht insofern auf einem sehr ähnlichen Sachverhalt, als die Beschwerdegegnerin und das Kinderspital auch dort einen später altershalber entlassenen Arzt durch ein grosszügiges gemeinsames Angebot für eine Doppelanstellung gewinnen konnten. Dabei trifft es zu, dass die damit befasste Vorinstanz die Anstellungsbedingungen, aber auch die Kündigungsklausel, wonach die Beendigung der Anstellung mit der UZH oder mit dem Kinderspital ein sachlich ausreichender Grund für die Kündigung des anderen Anstellungsverhältnisses sei, vor dem Hintergrund der kantonalen Gesetzgebung in einem ersten Schritt als unzulässig qualifizierte (vorerwähntes Urteil des kantonalen Gerichts vom 30. April 2020). Der Beschwerdeführer berücksichtigt bei seiner Argumentation jedoch nicht, dass die Vorinstanz die dortige Berufung des Arztes auf die Unzulässigkeit der Kündigungsklausel als rechtsmissbräuchlich erachtete, da dieser die ausserhalb des gesetzlichen Rahmens liegenden Anstellungsbedingungen als Professor nicht in Frage gestellt und insbesondere die finanziellen Vorteile, die ihm damit zugesichert worden waren, in der Vergangenheit

vorbehaltlos angenommen hatte. Das Bundesgericht bestätigte auf Beschwerde hin, dass der dortige Beschwerdeführer die unzulässige Kündigungsbestimmung vor dem Hintergrund des Verbots widersprüchlichen Verhaltens gegen sich gelten lassen musste, weshalb mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kinderspital willkürfrei das Vorliegen eines sachlichen Grundes im Sinne von § 18 Abs. 2 PG für die Entlassung als Professor altershalber gestützt auf § 24b Abs. 1 PG bejaht werden konnte (vgl. dazu Urteil 8C\_444/2020 vom 23. März 2021 E. 7.2.4).

#### **E. 7.2.2.2**

In der Zwischenzeit trat § 19 Abs. 4 PVO-UZH in Kraft, der die Auflösung des Arbeitsverhältnisses am Vertragsspital ausdrücklich als sachlich zureichenden Grund im Sinne von § 18 Abs. 2 PG qualifiziert. Anders als im vom Beschwerdeführer zitierten Fall konnte sich die Beschwerdegegnerin bei der vorliegenden Entlassung altershalber auf diese neue Norm berufen. Das vorinstanzliche Urteil vom 30. April 2020 erging unter altem Recht, was der Beschwerdeführer bei seiner Kritik am angefochtenen Urteil zu verkennen scheint.

#### **E. 7.2.2.3**

Soweit der Beschwerdeführer die Anwendung von § 19 Abs. 4 PVO-UZH in der vorliegenden Angelegenheit als willkürlich bezeichnet und rügt, die in der Bestimmung vorgenommene Verknüpfung der beiden Anstellungsverhältnisse hätte einer formell-gesetzlichen Grundlage bedurft, kann offen bleiben, ob es ihm dabei um eine konkrete Normenkontrolle geht (zur vorfrageweisen resp. sogenannten konkreten oder inzidenten Normenkontrolle und zur Frage der Willkür in der Rechtsetzung vgl. Urteil 2C\_236/2020 vom 28. August 2020 E. 1.5 und 3.3.1 mit Hinweisen; zur entsprechenden Rügepflicht vgl. E. 2.1.2 hiervor) oder ob er sich auf die Geltendmachung einer willkürlichen Anwendung kantonalen Rechts beschränkt. Denn selbst wenn der von ihm kritisierte § 19 Abs. 4 PVO-UZH im vorliegenden Fall - aus welchen Gründen auch immer - unbeachtlich bleiben müsste, würde dies nicht zu einem für ihn günstigeren Ergebnis führen. Er hatte nämlich unbestrittenermassen ein im Vergleich mit dem von ihm zitierten Fall sehr ähnliches gemeinsames Angebot der Beschwerdegegnerin und des Kinderspitals (vom 2. November 2017 inklusive nachfolgender E-Mail-Korrespondenz) angenommen. Darin wird neben den entgegenkommenden Anstellungsbedingungen auch festgehalten, dass die Beendigung des Anstellungsverhältnisses mit der Beschwerdegegnerin oder mit dem Kinderspital ein sachlich ausreichender Grund für eine Kündigung des anderen Anstellungsverhältnisses wäre (gemeinsames Angebot, S. 6 Ziff. 5; Bestätigung der Beschwerdegegnerin vom 29. November 2017; Verfügung der Anstellungsbedingungen und der Ausstattung vom 11. Dezember 2017, vgl. Urteil 8C\_444/2020 vom 23. März 2021 E. 6). Da er offenbar (unter Nichtbeachtung von § 19 Abs. 4 PVO-UZH) diese Abmachung nicht gegen sich gelten lassen möchte, wäre ihm dieses Verhalten mit Blick darauf, dass er die übrigen, für ihn sehr vorteilhaften Anstellungsbedingungen zu keinem Zeitpunkt in Frage stellte, als rechtsmissbräuchlich vorzuwerfen (vgl. Urteil 8C\_444/2020 vom 23. März 2021 E. 7.2.4; BGE 137 V 394 E. 7.1; 134 V 306 E. 4.3.1 mit Hinweis). Auch hier wäre deshalb, falls § 19 Abs. 4 PVO-UZH die Anwendung versagt bliebe, mit der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kinderspital vom 30. November 2021 willkürfrei das Vorliegen eines sachlichen Grundes im Sinne von § 18 Abs. 2 PG für die Entlassung als Professor altershalber gestützt auf § 24b Abs. 1 PG zu bejahen.

## **E. 8**

Im Eventualstandpunkt, für den Fall, dass die Entlassung altershalber zulässig sein sollte, macht der Beschwerdeführer schliesslich auch letztinstanzlich wiederum eine Entschädigung und eine Abfindung geltend. Der Anspruch auf eine Entschädigung entfällt bereits deshalb, weil die Entlassung altershalber rechtmässig erfolgt ist (vgl. § 18 Abs. 2 und 3 PG). Eine Abfindung fällt nicht in Betracht, da das Arbeitsverhältnis keine fünf Dienstjahre gedauert hat und der Beschwerdeführer nicht einmal ansatzweise eine drohende Notlage aufzuzeigen vermag (§ 26 Abs. 1 PG i.V.m. § 11 Abs. 1 UniG). Soweit er geltend macht, das Arbeitsverhältnis habe zwei Monate vor Erreichen des fünften Dienstjahres geendet, er habe drei minderjährige Kinder, innert weniger Wochen beide Anstellungen verloren und könne aufgrund seines Alters und der Spärlichkeit vergleichbarer Positionen auf dem Arbeitsmarkt nicht ohne Weiteres eine neue Anstellung finden, lässt sich daraus nichts zu seinen Gunsten ableiten. Er berücksichtigt bei seinen Vorbringen weder seine ausserordentlich grosse finanzielle Privilegierung im Vorsorgebereich, die eine höhere Altersrente zur Folge hat, noch seine bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses erzielten hohen Einkünfte aus der Doppelanstellung.

## **E. 9**

Dem Verfahrensausgang entsprechend sind die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer aufzuerlegen (Art. 66 Abs. 1 BGG).

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