

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2010.00010 vom 22. September 2010

ZH Verwaltungsgericht, 2010-09-22, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_PB.2010.00010](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht_PB.2010.00010)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2010.00010 du 22 septembre 2010

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT PB.2010.00010 del 22 settembre 2010

## Regeste

Anspruch auf ausserordentliche Lohnfortzahlung nach a§ 99 Abs. 4 VVPG Vorliegend bildet Prozessthema der Anspruch auf a.o. Lohnfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit der Bfin. Je nachdem, ob der vorliegende Sachverhalt als Berufsunfall bzw. Berufskrankheit oder aber als Nichtberufsunfall bzw. Nichtberufskrankheit qualifiziert wird, lässt sich eine Lohnfortzahlung entweder auf § 108 oder aber auf § 99 VVPG stützen; die Bestimmungen sind insofern komplementär. Dass die Bf nun ihren Anspruch auf eine andere Bestimmung stützt, hat keine Klageänderung zur Folge (E. 1.5). Nachdem das Sozialversicherungsgericht die Leistungspflicht des Unfallversicherers verneint hat, entfällt ein auf § 108 VVPG gestützter Anspruch auf Lohnfortzahlung (E. 2.1). Die alte Fassung von § 99 Abs. 4 VVPG ist als "Kann-Vorschrift" ausgestaltet; es liegt daher im Ermessen der rechtsanwendenden Verwaltungsbehörde, ob und in welcher Höhe eine a.o. Lohnfortzahlung entrichtet wird (E. 2.4). Vorliegend lag es im Ermessen der Gesundheitsdirektion, eine a.o. Lohnfortzahlung zu gewähren, auch wenn dazu das Einvernehmen mit dem Personalamt erforderlich war. Der Stellungnahme des Personalamtes kann nur entnommen werden, dass nach dessen Praxis die Zustimmung zur Auszahlung einer a.o. Lohnfortzahlung in der Regel nicht verweigert wurde. Daraus kann aber noch nicht auf eine ständige Praxis des Kantons bzw. der Gesundheitsdirektion geschlossen werden. Dass besondere Umstände vorliegen, welche eine a.o. Lohnfortzahlung aufdrängen würden, ist nicht ersichtlich, noch werden solche vorgebracht (E. 2.6). Abweisung

## Erwägungen

### E. 4

Abteilung PB.2010.00010 Entscheid der 4. Kammer vom 22. September 2010 Mitwirkend: Abteilungspräsident Jso Schumacher (Vorsitz), Verwaltungsrichter Peter Sprenger, Verwaltungsrichterin Maja Schüpbach Schmid, Gerichtssekretärin Alexandra Altherr Müller. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführerin gegen 1. Staat Zürich, vertreten durch die Gesundheitsdirektion des Kantons 2. Spital C Spitaldirektion, vertreten durch RA D, Beschwerdegegner betreffend Lohnfortzahlung, hat sich ergeben: I. A. A, geboren 1964, von Bosnien-Herzegowina, stand seit Mai 1996 als diplomierte Krankenschwester im Dienst des Spitals C. Am 17. Februar 2003 kam es am Arbeitsplatz zu zwei heftigen Auseinandersetzungen zwischen A und einem Pflegehelfer, der aus dem Kosovo stammt. Dieser Vorfall belastete A derart stark, dass sie ab dem 26. Februar 2003 krankgeschrieben wurde (siehe zum Ganzen VGr, 5. Oktober 2005, PB.2005.00031, Ziff. I [auch zum Folgenden]). Eine im Januar 2004 durchgeführte vertrauensärztliche Untersuchung ergab, dass A weiterhin krankheitsbedingt arbeitsunfähig sei. Am

## E. 8

März 2004 sprach das Spital C die Kündigung per 30. Juni 2004 aus. Dagegen liess A rechtlich vorgehen. Die Gesundheitsdirektion wie auch später das Verwaltungsgericht kamen zum Schluss, die Kündigung sei nicht missbräuchlich gewesen. Der Kanton Zürich sei seinen dienstrechtlichen Fürsorgepflichten A gegenüber nachgekommen; für deren fortdauernde Krankheit könne er nicht verantwortlich gemacht werden. Nach Ablauf der Sperrfrist habe der Kanton Zürich das Dienstverhältnis auflösen dürfen, da A aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert gewesen sei, ihre Arbeitspflicht weiter zu erfüllen. Das Bundesgericht wies die gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts vom 5. Oktober 2005 erhobenen Beschwerden, soweit darauf eingetreten wurde, mit Urteil vom 25. November 2005 ab. Die Kündigung ist damit rechtskräftig geworden. B. Im Oktober 2004 erstattete A Unfallmeldung. Gegen den diesbezüglichen negativen Entscheid der Versicherung E liess A beim Sozialversicherungsgericht Beschwerde führen. Dieses verneinte mit Urteil vom 15. August 2007 eine Leistungspflicht des Unfallversicherers mit der Begründung, es fehle an der adäquaten Kausalität zwischen dem Vorfall und der gesundheitlichen Störung. C. Mit Verfügung der Gesundheitsdirektion vom 17./21. Februar 2006 wurde A eine Abfindung von vier Monatslöhnen gestützt auf § 26 Abs. 1 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) zugesprochen. D. Schliesslich liess A der Gesundheitsdirektion mit Eingabe vom 26. Juni 2006 beantragen, ihr den Lohn infolge Berufskrankheit oder -unfall gestützt auf § 108 Abs. 2 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVPg, LS 177.111) im Umfang von 80 % für die Monate März bis Juni 2004 nachzuzahlen. Die Gesundheitsdirektion wies das Gesuch mit Verfügung vom 25. Oktober 2006 ab, weil die Voraussetzungen für eine ausserordentliche Lohnfortzahlung gemäss § 108 Abs. 2 VVPg nicht gegeben seien. II. A liess hiergegen rekurrieren. Der Regierungsrat kam zum Schluss, es bestehe weder gestützt auf § 108 Abs. 2 noch gestützt auf § 99 Abs. 4 VVPg eine Lohnfortzahlungspflicht. Er wies den Rekurs entsprechend mit Beschluss vom 3. März 2010 ab. III. Gegen den Entscheid des Regierungsrats liess A am 9. April 2010 Beschwerde beim Verwaltungsgericht erheben und folgende Anträge stellen: " 1. Der Beschluss des Regierungsrates des Kantons Zürich vom 3. März 2010 sei aufzuheben und es seien die Beschwerdegegner 1 und 2 solidarisch zu verpflichten, der Beschwerdeführerin jeweils 75 % des Lohnes für die Monate März, April, Mai und Juni 2004, insgesamt somit Fr. 17'938.95 brutto, zuzüglich Zins zu 5 % seit 1. März 2004 zu bezahlen. 2. Die Beschwerdegegner 1 und 2 seien solidarisch zu verpflichten, die auf die obgenannte Bruttolohnforderung von Fr. 17'938.95 entfallenden Sozialabgaben zu entrichten. 3. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (inkl. 7.6 % MWST) unter solidarischer Haftbarkeit zu Lasten der Beschwerdegegner 1 und 2." Darüberhinaus ersuchte A um Bewilligung der unentgeltlichen Prozessführung und um Bestellung ihres Anwalts zum unentgeltlichen Rechtsbeistand. Die Staatskanzlei des Kantons Zürich liess sich im Auftrag des Regierungsrats mit dem Antrag auf Abweisung der Beschwerde vernehmen. Die Gesundheitsdirektion beantragte, auf die Beschwerde nicht einzutreten, eventualiter sie abzuweisen. Schliesslich liess das Spital C beantragen, die Beschwerde abzuweisen. Die Kammer zieht in Erwägung: 1. 1.1 Am 1. Juli 2010 ist das Gesetz über die Anpassung des kantonalen Verwaltungsverfahrensrechts vom 22. März 2010 in Kraft getreten. Im Zuge der Revision wurde auch das Verwaltungsrechtspflegegesetz vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) überarbeitet. Gemäss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung gebieten die intertemporalrechtlichen Regeln zum Verfahrensrecht, neues Prozessrecht sofort anzuwenden, sofern einschlägige

Übergangsbestimmungen nicht etwas anderes vorsehen und die Kontinuität des bisherigen (materiellen) Rechts dadurch nicht gefährdet wird (BGE 126 III 431 E. 2b; RB 2004 Nr. 8 E. 3.1 mit Hinweisen, auch zum Folgenden). Bezüglich der Zuständigkeit kommt es hingegen auf das geltende Recht in jenem Zeitpunkt an, wo eine Rechtsvorkehr anhängig gemacht wird. Für den vorliegenden Fall ändert sich mit der Revision bezüglich der Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts indes nichts.

1.2 Das Verwaltungsgericht prüft nach § 70 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 VRG seine Zuständigkeit von Amtes wegen. Gemäss § 41 Abs. 1 in Verbindung mit § 19 Abs. 1 lit. a bzw. a§ 74 Abs. 1 VRG ist das Verwaltungsgericht bei Beschwerden gegen erstinstanzliche Rekursentscheide über (personalrechtliche) Anordnungen zuständig.

1.3 Die Beschwerdeführerin beantragt eine Lohnfortzahlung in der Höhe von 75 % des Lohnes für die Monate März bis Juni 2004. Der Streitwert liegt bei insgesamt Fr. 17'938.95 und somit unter Fr. 20'000.-. Da jedoch der Regierungsrat als Vorinstanz gewirkt hat, liegt die Sache in der Zuständigkeit der Kammer (§ 38b Abs. 3 bzw. a§ 38 Abs. 3 Satz 2 VRG).

1.4 Im massgeblichen Zeitpunkt war das Spital C eine unselbständige Anstalt des Kantons Zürich. Das öffentlich-rechtlich angestellte Personal des Kantonsspitals unterstand somit dem kantonalen Personalgesetz vom 27. September 1998 und den entsprechenden Ausführungsbestimmungen. Seit dem 1. Januar 2007 ist das Spital C nun eine Anstalt des kantonalen öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit. Die Rechte und Pflichten sowie die Rechtsverhältnisse der vormaligen unselbständigen Anstalt des Kantons Zürich sind von Gesetzes wegen auf die selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt übergegangen. Entsprechend ist, wie schon vor der Vorinstanz, das Spital C ins Verfahren einzubeziehen, da der Entscheid über die Lohnfortzahlung in seine Rechte und Pflichten als Arbeitgeber eingreifen kann.

1.5 Mit Eingabe vom 26. Juni 2006 beantragte die Beschwerdeführerin der Gesundheitsdirektion eine Lohnfortzahlung gestützt auf § 108 Abs. 1 VVPG wegen Berufsunfalls bzw. allenfalls wegen Berufskrankheit. Die Gesundheitsdirektion verneinte einen Anspruch der Beschwerdeführerin nach dieser Bestimmung. Ebenso verneinte die Vorinstanz einen solchen Anspruch mit Hinblick auf das Urteil des Sozialversicherungsgerichts vom 15. August 2007, in welchem eine Leistungspflicht des Versicherers gemäss Unfallversicherungsgesetz verneint wurde. Die Vorinstanz prüfte daher weiter, ob allenfalls ein Anspruch auf Lohnfortzahlung gestützt auf § 99 Abs. 4 VVPG wegen Nichtberufsunfalls bzw. Nichtberufskrankheit bestehe, verneinte dies aber ebenso. In der Beschwerdeschrift stützt die Beschwerdeführerin ihren Anspruch nun nur noch auf § 99 Abs. 4 VVPG. Die Gesundheitsdirektion macht geltend, es handle sich um einen geänderten Antrag, welcher erstinstanzlich weder beurteilt noch entschieden worden und entsprechend nicht Streitgegenstand gewesen sei. Entsprechend sei auf die Beschwerde nicht einzutreten. Dies ist zu prüfen.

1.5.1 Verwaltungsbehörden und Gerichte haben das Recht von Amtes wegen anzuwenden und daher von sich aus diejenigen Rechtsnormen heranzuziehen, welche für einen Sachverhalt objektiv massgeblich sind. An die Rechtsauffassungen der Parteien und an die von diesen vorgebrachten rechtlichen Überlegungen sind sie nicht gebunden (Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, § 7 N. 81). Die Rechtsanwendung von Amtes wegen erstreckt sich jedoch nur auf die von den Parteien zur Disposition gestellten Streitpunkte; der Streitgegenstand kann nicht unter Berufung auf diesen Grundsatz erweitert werden. Die Rechtsmittelinstanz darf ihren Entscheid somit nicht auf einen anderen Rechtsgrund abstellen, das heisst die vom Rechtsmittelkläger angebehrte Rechtsfolge aus einem wesentlich verschiedenen Sachverhalt verbunden mit

einem anderen Rechtssatz ableiten (Kölz/Bosshart/Röhl, Vorbem. zu §§ 19-28 N. 72). Desgleichen ist eine "Klageänderung" durch den Beschwerdeführenden nicht zulässig (Kölz/Bosshart/Röhl, § 20 N. 35).

1.5.2 Die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz unterscheidet bezüglich Lohnfortzahlung zwischen einer Arbeitsunfähigkeit infolge Berufsunfalls bzw. Berufskrankheit und einer Arbeitsunfähigkeit infolge Nichtberufsunfalls bzw. Nichtberufskrankheit. Als Nichtberufsunfälle gelten Unfälle, die nicht Berufsunfälle, und als Nichtberufskrankheiten solche, die keine Berufskrankheiten sind (vgl. Ziff. 1.4.2 f. der Wegleitung der Finanzdirektion des Kantons Zürich zur Unfallversicherung für das Personal des Kantons Zürich vom März 2008, [www.versicherungsdienste.zh.ch](http://www.versicherungsdienste.zh.ch)). Gemäss § 108 Abs. 1 Satz 1 VVPG wird bei Arbeitsunfähigkeit wegen Berufsunfalls oder Berufskrankheit im Sinne des Bundesgesetzes vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (SR 832.20) während zwölf Monaten der volle Lohn ausgerichtet ■ dies unabhängig vom Dienstalter. Vom dreizehnten Monat an wird der Lohn bis zur Wiederaufnahme der Arbeit oder bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität auf 80 % reduziert (§ 108 Abs. 2 VVPG). Die Lohnfortzahlung bei Nichtberufsunfällen oder Nichtberufskrankheiten richtet sich hingegen nach § 99 VVPG. Die zum massgeblichen Zeitpunkt gültige Fassung von § 99 Abs. 4 und 5 VVPG (OS 55, 249) hielt Folgendes fest: "Vom dritten Dienstjahr an besteht Anspruch auf vollen Lohn während längstens zwölf Monaten. Besteht nach deren Ablauf begründete Aussicht, dass die oder der Angestellte in absehbarer Zeit wieder arbeitsfähig wird, oder ist die Wiederaufnahme der Arbeit oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität noch ungewiss, kann die Direktion im Einvernehmen mit dem Personalamt oder das zuständige oberste kantonale Gericht die Weiterausrichtung von höchstens 75 % des Lohnes bewilligen. Beim Entscheid ist den Umständen des einzelnen Falles, wie Versicherungsleistungen und Anzahl der Dienstjahre, angemessen Rechnung zu tragen. Taggelder der obligatorischen Unfallversicherung werden angerechnet." Die am 1. Januar 2006 in Kraft getretene neue Fassung von § 99 Abs. 4 VVPG sieht nun vor, dass eine ausserordentliche Lohnfortzahlung "in der Regel" bewilligt wird. Der Regierungsrat wollte die ausserordentliche Lohnfortzahlung nicht mehr als Ausnahmefall, sondern als Regelfall festlegen, sie zugleich aber zusammen mit der ordentlichen Lohnfortzahlung zeitlich begrenzen auf zusammen höchstens zwei Jahre (ABI 2005, 1559). Neu ist das Einvernehmen mit dem Personalamt nicht mehr erforderlich.

1.5.3 Vorliegend bildet Prozessthema der Anspruch auf ausserordentliche Lohnfortzahlung für die Monate März bis Juni 2004 wegen Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin als Folge des Vorfalls vom 17. Februar 2003. Je nachdem, ob der vorliegende Sachverhalt rechtlich als Berufsunfall bzw. Berufskrankheit oder aber Nichtberufsunfall bzw. Nichtberufskrankheit qualifiziert wird, lässt sich eine Lohnfortzahlung entweder auf § 108 oder aber auf § 99 VVPG stützen; die Bestimmungen sind insofern komplementär. Entgegen der Auffassung des Beschwerdegegners 1 hat die Vorinstanz somit zu Recht ihre Prüfung nicht auf die Frage beschränkt, ob eine Lohnfortzahlungspflicht gemäss § 108 Abs. 2 VVPG besteht. Dass die Beschwerdeführerin nun neu ihren Anspruch auf eine andere Bestimmung stützt, hat auch keine "Klageänderung" zur Folge, sondern stellt eine zulässige, neue rechtliche Begründung innerhalb desselben Streitgegenstandes dar (vgl. Kölz/Bosshart/Röhl, § 20 N. 44 f.).

1.6 Auf die Beschwerde ist folglich ■ da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind ■ einzutreten.

2. 2.1 Nachdem das Sozialversicherungsgericht mit rechtskräftigem Urteil vom 15. August 2007 das Rechtsmittel der Beschwerdeführerin gegen die Verfügung des Unfallversicherers bezüglich dessen Leistungspflicht abgewiesen hat, entfällt ■ wie schon

die Vorinstanz erwogen hat ■ ein auf § 108 VVPG gestützter Anspruch auf Lohnfortzahlung. Auf die Erwägungen kann verwiesen werden (§ 70 in Verbindung mit § 28 Abs. 1 Satz 2 VRG). Zu prüfen ist folglich, ob ein Anspruch auf ausserordentliche Lohnfortzahlung gestützt auf a§ 99 Abs. 4 VVPG wegen Nichtberufsunfalls bzw. -krankheit besteht.

2.2 Die Vorinstanz führt aus, die "Kann-Formulierung" von a§ 99 Abs. 4 VVPG zeige auf, dass diese Zahlung freiwillig sei und es im pflichtgemäss auszuübenden Ermessen der Direktion stehe, ob sie eine Lohnfortzahlung ausrichten wolle. Die Fortsetzung der ordentlichen durch eine ausserordentliche Lohnfortzahlung sei nur dann sinnvoll, wenn der Entscheid über die Kündigung noch ausstehe, mithin wenn die weitere Zukunft des Arbeitsverhältnisses noch ungewiss sei und dieses demnach (vorderhand) noch andauere. Im vorliegenden Fall habe der Beschwerdegegner 2 im Hinblick auf das Auslaufen der ordentlichen Lohnfortzahlung beschlossen, das Anstellungsverhältnis mit der Beschwerdeführerin zu beenden. In jenem Zeitpunkt habe er seine sozialen Pflichten als Arbeitgeber gegenüber der Beschwerdeführerin erfüllt. Zu mehr als der Einhaltung der Sperrfrist und der ordentlichen Lohnfortzahlung während zwölf Monaten sei er gemäss damaligem Recht nicht verpflichtet gewesen. Nach der ausgesprochenen Kündigung sei mit einer Wiederaufnahme der Arbeit von vornherein nicht mehr zu rechnen gewesen.

2.3 Die Beschwerdeführerin macht hingegen geltend, dem Wortlaut von a§ 99 Abs. 4 VVPG könne nicht entnommen werden, dass es sich bei dieser Bestimmung um eine sogenannte "Kann-Vorschrift" handle. Vielmehr sei die ausserordentliche Lohnfortzahlung zu bewilligen bzw. zu leisten, wenn die in der Bestimmung genannten Voraussetzungen erfüllt seien. Als im Februar 2004 der letzte ordentliche Lohn ausbezahlt worden sei, habe aufgrund der hundertprozentigen Arbeitsunfähigkeit bzw. Invalidität der Beschwerdeführerin noch Ungewissheit darüber bestanden, ob diese ihre Arbeit wieder aufnehmen würde. Die Voraussetzungen von a§ 99 Abs. 4 VVPG seien deshalb erfüllt gewesen. Dass es sich bei der Regelung nicht um eine "Kann-Vorschrift" handle, könne auch dem Beschluss des Regierungsrats zur Änderung der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 6. Dezember 2005 entnommen werden. Entsprechend sei in diesem Beschluss festgehalten worden, dass die ausserordentliche Lohnfortzahlung nicht mehr als Ausnahmefall, sondern als Regelfall festgelegt sei. Begrenzt werde die Lohnfortzahlung lediglich durch die genannten Voraussetzungen sowie durch die zeitliche Schranke von zwei Jahren. Absatz 5 von § 99 VVPG spiele sodann nur eine Rolle bei der Festlegung der Höhe der Lohnfortzahlung, wobei aufgrund der Tatsache, dass es sich um eine Regelfallbestimmung handle, insbesondere eine Unterschreitung des Prozentsatzes von 75 % sachlich begründet werden müsse. Bei der Frage, ob eine ausserordentliche Lohnfortzahlung auszurichten sei, komme § 99 Abs. 5 VVPG hingegen keine Bedeutung zu.

2.4 Dem Wortlaut von a§ 99 Abs. 4 VVPG nach "kann" die Direktion im Einvernehmen mit dem Personalamt nach Ablauf der ordentlichen Lohnfortzahlungsdauer die Weiterausrichtung von höchstens 75 % des Lohnes bewilligen, wenn begründete Aussicht besteht, dass die oder der Angestellte in absehbarer Zeit wieder arbeitsfähig wird oder wenn die Wiederaufnahme der Arbeit oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität noch ungewiss ist. Beim Entscheid ist den Umständen des Einzelfalles Rechnung zu tragen (a§ 99 Abs. 5 VVPG). Die alte Fassung der Bestimmung ist als "Kann-Vorschrift" ausgestaltet; es liegt daher im Ermessen der rechtsanwendenden Verwaltungsbehörde, ob und in welcher Höhe eine ausserordentliche Lohnfortzahlung entrichtet wird. Gründe zur Annahme, der Wortlaut gebe nicht den wahren Sinn der Bestimmung wieder und es bestehe Anspruch auf ausserordentliche Lohnfortzahlung, sind keine ersichtlich. Aus den

Ausführungen des Regierungsrats zur Änderung der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 6. Dezember 2005 ergibt sich ■ entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin ■ nichts Gegenteiliges. Wie den Ausführungen des Regierungsrats ■ und ebenso dem Vernehmlassungsentwurf der Finanzdirektion vom 17. Januar 2007 zur Änderung der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz ([www.rr.zh.ch](http://www.rr.zh.ch)) ■ zu entnehmen ist, ist die neue Regelung in § 99 Abs. 4 VVPG gerade deshalb eingeführt worden, weil a§ 99 Abs. 4 VVPG keinen Rechtsanspruch auf ausserordentliche Lohnfortzahlung gewährt, sondern als Ausnahmebestimmung ausgestaltet ist; die Direktion kann somit nach a§ 99 Abs. 4 VVPG in besonders gelagerten Fällen eine ausserordentliche Lohnfortzahlung bewilligen. 2.5 Trotz fehlenden Rechtsanspruchs nach a§ 99 Abs. 4 VVPG ist das Ermessen pflichtgemäss auszuüben. Bei Ermessensfragen greift das Gericht nur ein, sofern eine qualifizierte Unangemessenheit vorliegt, das heisst ein Ermessensmissbrauch oder eine Ermessens-über- oder -unterschreitung (Kölz/Bosshart/Röhl, § 50 N. 70 ff.). Ermessensmissbrauch liegt vor, wenn die im Rechtssatz umschriebenen Voraussetzungen und Grenzen zwar beachtet werden, sich die Behörde indes von sachfremden Motiven leiten lässt, das Ermessen also insbesondere willkürlich oder rechtsungleich ausgeübt wird. 2.6 Der Beschwerdeführerin wurde der volle Lohn während zwölf Monaten bis Ende Februar 2004 ausbezahlt. Im Hinblick auf das Auslaufen der ordentlichen Lohnfortzahlung wurde das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin am 8. März 2004 wegen fortdauernder Krankheit per Ende Juni 2004 gekündigt. Wie der Stellungnahme des Personalamtes im Rekursverfahren zu entnehmen ist, wurde nach dessen Praxis eine ausserordentliche Lohnfortzahlung regelmässig genehmigt, wenn keine Anzeichen für eine Missbrauchssituation vorhanden waren, insbesondere wenn keine Anhaltspunkte gegeben waren, dass die Krankheit schuldhaft verursacht worden war oder der Vorwurf einer verschuldeten Verlängerung der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vorgebracht werden konnte. Ob solche Anhaltspunkte vorliegend gegeben sind, muss jedoch nicht beantwortet werden. Denn eine Verletzung des Anspruchs auf Gleichbehandlung liegt nicht vor. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung kann von rechtsungleicher Behandlung nur dann gesprochen werden, wenn die nämliche Behörde gleichartige Fälle unterschiedlich beurteilt (Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. A., Zürich etc. 2010, Rz. 507 mit Hinweisen). Vorliegend lag es im Ermessen der Gesundheitsdirektion, eine ausserordentliche Lohnfortzahlung zu gewähren, auch wenn nach der zum massgeblichen Zeitpunkt geltenden Rechtslage dazu das Einvernehmen mit dem Personalamt erforderlich war. Der Stellungnahme des Personalamtes kann aber nur entnommen werden, dass nach dessen Praxis die Zustimmung zur Auszahlung einer ausserordentlichen Lohnfortzahlung in der Regel nicht verweigert wurde. Daraus kann aber noch nicht auf eine ständige Praxis des Kantons bzw. der Gesundheitsdirektion geschlossen werden, denn dem Personalamt mussten nur diejenigen Fälle zum Einvernehmen vorgelegt werden, in denen eine Direktion beabsichtigte, eine ausserordentliche Lohnfortzahlung zu gewähren. Dass besondere Umstände vorliegen, welche eine ausserordentliche Lohnfortzahlung nach a§ 99 Abs. 4 VVPG aufdrängen würden, ist ebenso wenig ersichtlich, noch werden solche vorgebracht. Ein Ermessensmissbrauch oder eine Ermessensüber- oder -unterschreitung im Vorgehen der Vorinstanz ist entsprechend nicht erkennbar. Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen. 3. 3.1 Angesichts des Streitwerts sind keine Gerichtskosten zu erheben (§ 65a Abs. 2 VRG; vgl. a§ 80b VRG). 3.2 Als vor Verwaltungsgericht nicht obsiegende Partei hat die Beschwerdeführerin keinen Anspruch auf Parteientschädigung (§ 17 Abs. 2 VRG; vgl. Kölz/Bosshart/Röhl, § 17 N. 32).

3.3 Die Beschwerdeführerin ersucht um unentgeltliche Rechtsverteidigung. Private haben Anspruch auf Bestellung eines unentgeltlichen Rechtsbeistands, wenn sie nicht in der Lage sind, ihre Rechte im Verfahren selbst zu wahren (§ 16 Abs. 2 VRG). Aus der Systematik des Gesetzes und der Formulierung von § 16 Abs. 2 VRG geht zudem hervor, dass ein Anspruch auf einen unentgeltlichen Rechtsbeistand nur besteht, wenn kumulativ die Voraussetzungen gemäss § 16 Abs. 1 VRG erfüllt sind (Kölz/Bosshart/Röhl, § 16 N. 39; VGr, 8. Mai 2002, VB.2002.00025, E. 5b). Dies ist bei der Beschwerdeführerin zu bejahen, weshalb das Gesuch um unentgeltliche Rechtsverteidigung gutzuheissen ist. Die Beschwerdeführerin wird auf § 65a Abs. 1 in Verbindung mit § 16 Abs. 4 VRG aufmerksam gemacht, wonach eine Partei, der die unentgeltliche Prozessführung und/oder Rechtsvertretung gewährt wurde, zur Nachzahlung verpflichtet ist, sobald sie dazu in der Lage ist. Der Anspruch des Kantons verjährt zehn Jahre nach Abschluss des Verfahrens. 4. Der Streitwert beträgt mehr als Fr. 15'000.-, weshalb die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht zulässig ist.

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