

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2020.00762 vom 3. Dezember 2020

ZH Verwaltungsgericht, 2020-12-03, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_VB.2020.00762](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht_VB.2020.00762)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2020.00762 du 3 décembre 2020

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2020.00762 del 3 dicembre 2020

## Regeste

[Kündigung wegen eines Arbeitsplatzkonflikts und nach einer als "Whistleblowing" bezeichneten internen Meldung von Missständen.] Im Kündigungszeitpunkt bestand im Umfeld der Klinik für Herzchirurgie ein Konflikt, der nicht mit milderem Mitteln als der Auflösung einzelner Anstellungsverhältnisse hätte beruhigt werden können (zum ganzen Sachverhalt E. 5 sowie E. 6.1). Die Spitaldirektion ergriff nicht rechtzeitig geeignete Massnahmen, um den Konflikt an der Klinik zu beruhigen. Dennoch durfte sie das Anstellungsverhältnis mit dem Beschwerdeführer auflösen, nachdem dieser ab dem Frühjahr 2020 eine eigentliche Kampagne gegen Mitarbeitende geführt hatte, die er zu den Vertrauten des Klinikdirektors zählte (E. 6.2). Dem Beschwerdeführer brauchte keine Bewährungsfrist angesetzt zu werden, da diese Massnahme den Konflikt nicht hätte beruhigen können (E. 7). Nachdem dem Beschwerdeführer nach dem Scheitern der Vergleichsgespräche die Möglichkeit gewährt worden war, sich zu den Gründen für die Kündigungsabsicht zu äussern, liegt auch keine Gehörverletzung vor (E. 8). Bei einer Einstellung im Amt entfällt der Anspruch auf ärztliche Zusatzhonorare (E. 10). Der Antrag um "Gutschreibung" des Ferien- und Überstundensaldos wurde nicht begründet, insofern ist auf die Beschwerde deshalb nicht einzutreten (E. 11). Abweisung der Beschwerde, soweit darauf einzutreten ist.

## Erwägungen

### E. 6.1

Es ist offenkundig, dass im Kündigungszeitpunkt im Umfeld der Klinik für Herzchirurgie ein Konflikt bestand, in den der Beschwerdeführer involviert war. Dass verschiedene Mitarbeitende ■ insbesondere zahlreiche Ärztinnen und Ärzte ■ nicht mehr mit dem Beschwerdeführer zusammenarbeiten wollten, ergibt sich nicht nur aus dem Schreiben zahlreicher Leitungspersonen des Instituts H und den Schilderungen des Beschwerdegegners, wonach die Spitalleitung und der Direktor HRM nach der Rückkehr des Beschwerdeführers zahlreiche Gespräche mit verunsicherten Mitarbeitenden geführt hätten, sondern auch aus den Schilderungen des Beschwerdeführers und den von diesem eingereichten Unmutsbekundungen von Arbeitskolleginnen und -kollegen in den sozialen Medien. Der Konflikt war sodann bereits derart verhärtet, dass nicht ersichtlich ist, wie dieser mit milderem Mitteln als der Auflösung einzelner Anstellungsverhältnisse hätte beruhigt werden können. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Konflikt direkt die Zusammenarbeit mit medizinischem Fachpersonal betraf und damit zwangsläufig auch Auswirkungen auf die Behandlung von Patientinnen und Patienten haben konnte. Dieses Risiko konnte und durfte der Beschwerdegegner nicht eingehen, zumal der Beschwerdeführer Operationen mit ohnehin schon hohem Mortalitätsrisiko durchführte.

## E. 6.2

Es bleibt zu prüfen, ob die Rolle des Beschwerdeführers in diesem Konflikt die Auflösung seines Anstellungsverhältnisses rechtfertigte oder ob diese Massnahme ■ wie der Beschwerdeführer geltend macht ■ als unzulässige Retorsionsmassnahme für berechtigtes Whistleblowing zu qualifizieren ist. Aus dem vorstehend dargestellten Sachverhalt ergibt sich, dass der Beschwerdeführer ein massgeblicher Akteur im Konflikt rund um die Klinik für Herzchirurgie war. So begann er spätestens im Sommer 2019, Entscheide des Klinikdirektors gegenüber der Spitaldirektion anzuzweifeln, und warf dem Klinikdirektor vor, angebliche Eigeninteressen vor diejenigen des Universitätsspitals zu stellen; es ist nicht ersichtlich, dass er seine Kritik zuvor auch gegenüber dem Vorgesetzten angebracht hätte. Sodann fällt bereits in den E-Mails vom Sommer 2019 ein unangemessener Tonfall des Beschwerdeführers auf. Nicht nachvollziehbar ist indes, weshalb die Spitaldirektion nicht umgehend Massnahmen ergriff, um den sich abzeichnenden Konflikt zwischen dem Beschwerdeführer und dem Klinikdirektor zu beruhigen; stattdessen bedankte der Vorsitzende der Spitaldirektion sich beim Beschwerdeführer für dessen Ausführungen und "Dein grosses persönliches Engagement zu Gunsten unserer Patienten und unseres Hauses". Die vom Beschwerdeführer als "Whistleblowing" bezeichnete Meldung vom Dezember 2019 knüpft in der Tonalität an die E-Mails vom Sommer 2019 an, unterstellte dem Klinikdirektor schwerste Verstösse gegen Grundsätze ärztlichen Handelns und eine Gefährdung der Patientensicherheit. In der nachfolgenden Untersuchung wurden verschiedene Mängel festgestellt, weshalb die Meldung durchaus berechtigt war. Allerdings bestätigten sich die schwersten Vorwürfe betreffend Patientensicherheit nicht und kommt hinzu, dass die vom Beschwerdeführer gemeldeten "Patientenfälle" zu einem grossen Teil bereits durch das im Herbst 2019 durchgeführte Audit geprüft worden waren, welches den Vorwurf ärztlichen Fehlverhaltens gegenüber D entkräftet hatte (vgl. hierzu den Untersuchungsbericht vom 21. April 2020). Die Spitaldirektion leitete die fragliche Untersuchung sodann umgehend ein, weshalb der wiederholt geäusserte Vorwurf des Beschwerdeführers, seine Vorwürfe würden nicht bzw. nicht genügend schnell untersucht, unzutreffend ist. Nachdem das zuvor durchgeführte Audit D entlastet hatte, bestand sodann auch keine Veranlassung, diesen mit Blick auf die Patientensicherheit umgehend freizustellen. Allerdings lagen Anfang 2020 nicht nur die Vorwürfe gegen den Klinikleiter vor, sondern war das Betriebsklima im Umfeld der Klinik für Herzchirurgie generell schwer gestört. Es ist weder ersichtlich noch wird dargetan, dass die Spitaldirektion in diesem Zeitraum Massnahmen ergriffen hätte, um die Situation zu beruhigen. Dies ist nicht nachvollziehbar, zumal der Spitaldirektion die angespannte Situation in der Klinik für Herzchirurgie spätestens seit Sommer 2019 bekannt sein musste. Als einzige Massnahme wurde dem Beschwerdeführer Mitte Januar 2020 ein Sabbatical angeboten. Das hätte zwar grundsätzlich dazu dienen können, weitere Konflikte zwischen dem Beschwerdeführer und dem Klinikdirektor während der laufenden Untersuchung zu vermeiden. Der Beschwerdeführer konnte diese Massnahme indes nur so verstehen, dass man ihn ■ den Hinweisgeber ■ zumindest vorübergehend aus der Klinik für Herzchirurgie entfernen wollte. Insofern ist die Abwehrhaltung des Beschwerdeführers verständlich, auch wenn seine Reaktion insgesamt heftig ausfiel. In der Folge gelangte der Beschwerdeführer jedoch regelmässig mit neuen Vorwürfen betreffend angebliches Fehlverhalten des Klinikdirektors an die Spitaldirektion sowie die beauftragte Anwaltskanzlei. Die Meldungen bezogen sich zudem nicht mehr nur auf seinen Vorgesetzten D, sondern der Beschwerdeführer dehnte sie auf weitere Mitarbeitende aus, die er dem "Team D" zuordnete, insbesondere meldete er

wiederholt angebliches Fehlverhalten von G. Auch den Adressatenkreis erweiterte der Beschwerdeführer ständig und gelangte zuletzt gar an den Vorsteher des Eidgenössischen Departements des Innern sowie einen leitenden Mitarbeiter des BAG wegen angeblicher Verstösse gegen Vorschriften im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie. In der Gesamtheit entsteht der Eindruck einer eigentlichen Kampagne, die der Beschwerdeführer im Frühjahr 2020 gegen den Klinikdirektor und diejenigen Mitarbeitenden führte, die er zum "Team" des Klinikdirektors zählte. Der Beschwerdeführer sah sich mithin als ■ wie er selbst sagt ■ "Kontrollorgan" über D und dessen "Team" und steigerte sich immer mehr in diese sich selber zugedachte Rolle hinein. Im gleichen Zeitraum verweigerte er zunehmend die Zusammenarbeit mit seinem direkten Vorgesetzten und widersetzte sich auch dem Versuch eines klärenden Gesprächs im Beisein des Vorsitzenden der Spitaldirektion. Zwar heizte das Verhalten von D im Zusammenhang mit der Änderung der Stellenbeschreibung sowie den ärztlichen Zusatzhonoraren den Konflikt zusätzlich an und es wurde dem Beschwerdeführer offenbar auch kein Einzelgespräch mit dem Spitaldirektor angeboten. Dennoch ist die absolute Weigerungshaltung des Beschwerdeführers nicht kohärent, denn er verunmöglichte damit der Spitaldirektion ■ an die er notabene zuvor wiederholt gelangt war ■, den Konflikt zu beruhigen. Damit entsteht der Eindruck, der Beschwerdeführer habe zu diesem Zeitpunkt gar kein Interesse an einer Bereinigung des Konflikts mit dem Vorgesetzten gehabt. Ebenfalls in diesen Zeitraum fällt der Konflikt mit einer Leitenden Ärztin, wobei auch diesbezüglich der ruppige Ton des Beschwerdeführers auffällt sowie seine fehlende Bereitschaft zur Selbstreflexion und Deeskalation. Dass der Beschwerdeführer sich je darum bemüht hätte, bestehende Konflikte mit Arbeitskolleginnen und -kollegen zu klären, ist generell nicht ersichtlich und wird auch nicht behauptet. Insgesamt war der Beschwerdeführer damit ein massgeblicher Akteur des bestehenden Konflikts. Bereits im April 2020 war der Konflikt derart eskaliert, dass jedenfalls aus einer nachträglichen Betrachtung der Versuch einer Reintegration in den Klinikalltag im Sommer 2020 von Anfang an zum Scheitern verurteilt war. Es ist denn auch für den Zeitraum nach der Rückkehr des Beschwerdeführers nicht erkennbar, dass dieser sich um eine vermittelnde Haltung bemüht und konfliktbeladene Beziehungen zu verbessern versucht hätte. Vielmehr gelangte er umgehend wieder an die Spitaldirektion und warf Mitarbeitenden feindliches Verhalten vor bzw. suchte aktiv weiteres (angebliches) Belastungsmaterial gegen den Klinikdirektor. Soweit er in diesem Zusammenhang geltend macht, man habe ihn "angewiesen, weitere Abklärungen für die weitere Untersuchung zu treffen", ist diese Auffassung nicht verständlich. Aus dem Passus in der Vereinbarung vom 6. Juli 2020, wonach der Beschwerdeführer die laufende Untersuchung unterstütze, ergibt sich kein Auftrag, aktiv nach weiterem angeblichem Fehlverhalten durch den Klinikdirektor zu suchen. Der Beschwerdeführer verweist in seiner Eingabe vom 30. August 2021 schliesslich auf eine Karte von Mitarbeitenden des Beschwerdegegners, aus der "die gute, langjährige und unbeschwerte Zusammenarbeit und Wertschätzung des Beschwerdeführers durch die Mitarbeitenden am USZ" hervorgehe. Die Karte wurde fast ausschliesslich von Mitarbeitenden im Bereich der Pflege und von keiner einzigen Ärztin bzw. keinem einzigen Arzt unterzeichnet. Vorliegend geht es indes um die Zusammenarbeit des Beschwerdeführers mit den Kolleginnen und Kollegen des Ärzteteams. Unter diesen Umständen durfte der Beschwerdegegner das Anstellungsverhältnis mit dem Beschwerdeführer auflösen, um den bestehenden Konflikt zu beruhigen, zumal der Beschwerdegegner im gleichen Zeitraum auch die Zusammenarbeit mit dem Klinikdirektor und damit mit beiden Hauptakteuren des Konflikts beendete.

### **E. 7.1**

Der Beschwerdeführer wirft dem Beschwerdegegner vor, er habe zu Unrecht auf eine Bewährungsfrist verzichtet. Bevor die Anstellungsbehörde eine Kündigung wegen mangelhafter Leistung oder mangelhaften Verhaltens ausspricht, räumt sie der oder dem Angestellten eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein. Von einer Bewährungsfrist kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllt (zum Ganzen § 19 Abs. 1 PG). Nach der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung sind in diesem Sinn Fallkonstellationen denkbar, in denen die Pflicht zur Ansetzung einer Bewährungsfrist nicht greift. Das gilt insbesondere bei einer Kündigung wegen eines unwiederbringlich zerstörten Vertrauensverhältnisses (vgl. VGr, 21. Dezember 2005, PB.2005.00034, E. 5.2.3 Abs. 2, auch zum Folgenden). Indes gilt stets zu prüfen, ob der Tatbestand des Vertrauensverlusts nur angerufen wird, um die Schutzvorschriften bei einer Kündigung wegen mangelhafter Leistung oder mangelhaften Verhaltens zu umgehen. Es handelt sich in diesem Sinn um Ausnahmekonstellationen, in welchen die Ansetzung einer Bewährungsfrist von Anfang an nicht geeignet erscheint, die notwendige Besserung herbeizuführen (vgl. VGr, 28. Oktober 2021, VB.2021.00258, E. 4.2 mit Hinweisen).

### **E. 7.2**

Hier lag der Kündigung ein Arbeitskonflikt mit zahlreichen Beteiligten zugrunde. Der Beschwerdegegner sprach die Kündigung nicht wegen mangelhaften Verhaltens des Beschwerdeführers, sondern sinngemäss wegen einer tiefgreifenden Störung des Vertrauensverhältnisses aus; er erachtete die Entlassung denn auch als unverschuldet. In diesem Fall konnte eine Bewährungsfrist ihren Zweck von Anfang an nicht erfüllen, weil der Beschwerdeführer aufgrund der fehlenden Bereitschaft zur Zusammenarbeit bei zahlreichen Arbeitskolleginnen und -kollegen die Beruhigung des Konflikts gar nicht allein herbeiführen konnte. Dass dem Beschwerdeführer keine Bewährungsfrist angesetzt wurde, ist deshalb nicht zu beanstanden.

### **E. 8.1**

Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör. Das rechtliche Gehör sei ihm nur "pro forma" gewährt worden.

### **E. 8.2**

Gemäss § 31 Abs. 1 PG sind Angestellte vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören (vgl. auch Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 [SR 0.101]). Das rechtliche Gehör ist grundsätzlich vor Erlass einer Verfügung zu gewähren, und zwar zu einem Zeitpunkt, in welchem noch eine ausreichende Offenheit in der Entscheidung besteht und demnach die aus der Gewährung des Gehörsanspruchs gewonnenen Erkenntnisse auch tatsächlich noch in den Entscheidungsprozess einfließen können (VGr, 27. Oktober 2020, VB.2020.00380, E. 4.1 mit Hinweisen).

### **E. 8.3**

Der Präsident des Spitalrats teilte dem Vorsitzenden der Spitaldirektion mit Schreiben vom 14. August 2020 mit, der Personal- und Rechtspflegeausschuss (des Spitalrats) habe an der gleichentags stattgefundenen Sitzung beschlossen, "dass die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit A bis Ende der kommenden Woche, 21. August 2020, auszuhandeln ist". Offenbar fand in der Folge am 20. August 2020 eine Besprechung des Beschwerdeführers mit dem Präsidenten des Spitalrats statt, an dem Letzterer dem

Beschwerdeführer eröffnete, der Spitalrat sehe für ihn keinen Platz mehr am Universitätsspital, und die Möglichkeit einer Aufhebungsvereinbarung ansprach. Kurz nach dieser Besprechung gelangte der Vorsitzende der Spitaldirektion an die Rechtsvertreterin des Beschwerdeführers und teilte dieser, "um keine Missverständnisse aufkommen zu lassen", mit, die Spitaldirektion sei beauftragt worden, "eine einvernehmliche Lösung zu erzielen". In der Folge wurden offenbar Vergleichsgespräche geführt, die indes zu keiner Einigung führten. Mit Schreiben vom 2. September 2020 eröffnete der Leiter HRM daraufhin dem Beschwerdeführer, dass die Spitaldirektion aufgrund der bestehenden Konfliktsituation beabsichtige, das Anstellungsverhältnis aufzulösen, und räumte dem Beschwerdeführer eine Frist bis 14. September 2020 zur Stellungnahme ein. Der Beschwerdeführer liess hierzu mit Schreiben vom 14. September 2020 sowie 25. September 2020 Stellung nehmen. Am 29. September 2020 verfügte die Spitaldirektion die Auflösung des Anstellungsverhältnisses.

#### **E. 8.4**

Es liegt in der Natur der Sache, dass Verhandlungen über die einvernehmliche Auflösung eines Anstellungsverhältnisses erst aufgenommen werden, wenn mindestens eine Partei der Auffassung ist, das Anstellungsverhältnis lasse sich nicht mehr weiterführen. Diesbezüglich verhält es sich aber nicht anders als bei der Einleitung eines Verfahrens zur einseitigen Auflösung des Anstellungsverhältnisses. Darin ist denn auch noch keine Verletzung des rechtlichen Gehörs zu erblicken, sofern der Entscheid zur einseitigen Auflösung des Anstellungsverhältnisses nicht bereits definitiv gefallen ist (vgl. VGr, 24. Juni 2021, VB.2021.00084, E. 5.3, auch zum Folgenden). Entscheidend ist deshalb, ob die Anstellungsbehörde sich im Rahmen des rechtlichen Gehörs durch überzeugende Argumente noch von einer Auflösung des Anstellungsverhältnisses abbringen liesse. Hier gewährte die Spitaldirektion dem Beschwerdeführer nach dem Scheitern der Vergleichsgespräche die Möglichkeit, sich zu den Gründen für die Kündigungsabsicht zu äussern. Sie setzte sich zudem in der Kündigungsverfügung mit den Vorbringen des Beschwerdeführers auseinander. Damit hat sie dem Beschwerdeführer hinreichend Gelegenheit zur Äusserung gegeben und liegt keine Verletzung des rechtlichen Gehörs vor. Im Übrigen hatte sich ohnehin nur der Präsident des Spitalrats für eine einvernehmliche Beendigung des Anstellungsverhältnisses ausgesprochen, war jedoch die Spitaldirektion für die Kündigung zuständig. Soweit der Beschwerdeführer aus einer Äusserung der Vorsteherin der Gesundheitsdirektion im Regionaljournal von Radio SRF 1 schliessen will, dass der Kündigungsentscheid schon vor der Gewährung des rechtlichen Gehörs gefallen sei, bleibt festzuhalten, dass die Vorsteherin der Gesundheitsdirektion weder Mitglied der hier entscheidungskompetenten Spitaldirektion oder des Spitalrats ist noch ein Weisungsrecht gegenüber den Organen des Beschwerdegegners hat.

#### **E. 9**

Der Beschwerdegegner qualifizierte die Kündigung als unverschuldet und sprach dem Beschwerdeführer eine Abfindung in der Höhe von sieben Monatslöhnen zu. Der Beschwerdeführer verlangt "aufgrund der schweren formalen und materiellen Mängel" der Kündigung eine Abfindung von zehn Monatslöhnen. Nach § 26 Abs. 1 Satz 1 PG haben Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Staats und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35 Jahre alt sind. Der Beschwerdeführer war im Auflösungszeitpunkt 47 Jahre alt und wies 18 vollendete Dienstjahre auf. Nach § 16g Abs. 2 der Vollzugsverordnung zum

Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO, LS 177.111) ist die Höhe der Abfindung deshalb anhand der persönlichen Verhältnisse des Beschwerdeführers zwischen sechs und zehn Monatslöhnen festzulegen. Im Rahmen der persönlichen Verhältnisse sind insbesondere die Unterstützungspflichten der Angestellten, ihre Arbeitsmarktchancen, ihre finanziellen Verhältnisse und die Umstände des Stellenverlusts zu berücksichtigen (§ 16g Abs. 3 VVO). Praxisgemäss ist bei der Festsetzung der Abfindungshöhe vom Mindestbetrag auszugehen und werden anschliessend die persönlichen Verhältnisse gegebenenfalls abfindungserhöhend berücksichtigt (VGr, 15. April 2021, VB.2020.00375, E. 7.4 mit Hinweis). Der Ausgangsverfügung lässt sich nicht entnehmen, weshalb die Abfindung hier auf sieben Monatslöhne festgelegt wurde. Der Beschwerdeführer legt aber jedenfalls nicht dar, inwiefern die persönlichen Verhältnisse bei ihm eine Erhöhung rechtfertigen sollten. Die gerügten Mängel der Kündigung können von vornherein nicht zu einer Erhöhung der Abfindung führen (VGr, 17. November 2020, VB.2020.00652, E. 3.3 Abs. 3 mit Hinweisen). Damit ist die Beschwerde auch insofern abzuweisen.

### **E. 10.1**

Gemäss Ziff. 7 der Ausgangsverfügung hat der Beschwerdeführer während der Einstellung im Amt keinen Anspruch auf Honorare gemäss dem Gesetz über die ärztlichen Zusatzhonorare vom 12. Juni 2006 (ZHG, LS 813.14). Der Beschwerdeführer rügt diese Anordnung und macht geltend, auch bei einer Einstellung im Amt sei der gesamte Lohn geschuldet. Dazu zählten bei einem Leitenden Arzt die Honoraransprüche, da er andernfalls weniger als ein Oberarzt verdiene, "welcher sämtliche Über- und Überzeitstunden kompensieren kann oder abgolgten erhält".

### **E. 10.2**

Nach § 1 und § 3 Abs. 2 lit. a ZHG fliesst ein Teil der Zusatzhonorare für die Behandlung von Patientinnen und Patienten mit Privatpatientenstatus in die Honorarpools der Kliniken und Institute. Aus diesen Honorarpools werden Leistungsprämien insbesondere an die Inhaberinnen und Inhaber einer Bewilligung zur privatärztlichen Tätigkeit ausgerichtet (§ 5 Abs. 1 Satz 1 ZHG); über die Verteilung der Poolgelder entscheidet die Klinikdirektorin oder der Klinikdirektor, wobei die Einsatzbereitschaft, die Mitwirkung bei der Erbringung von Mehrleistungen für Patientinnen und Patienten mit Privatpatientenstatus, die Übernahme von Aufgaben im übergeordneten Klinik- oder Institutsinteresse und die Erfüllung von qualitativen und quantitativen Leistungsvorgaben zu berücksichtigen sind (§ 5 Abs. 2 ZHG). Gemäss § 7 ZHG sind Leistungsprämien und weitere Ausschüttungen aus den Honorarpools nicht Bestandteil des Lohns im Sinn des kantonalen Personalrechts und begründen insbesondere bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung.

### **E. 10.3**

Gemäss ausdrücklicher Regelung zählen die Ausschüttungen aus den Honorarpools demnach nicht zum massgebenden Lohn, weshalb grundsätzlich keine Ausschüttungen geschuldet sind, wenn die oder der Angestellte keine Arbeitsleistung erbringt. Soweit der Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang darauf verweist, dass Leitende Ärztinnen und Ärzte im Unterschied zu Oberärztinnen und Oberärzten Überstunden und Überzeit nicht entschädigt erhielten, übersieht er, dass bei einer Einstellung im Amt gar keine Über(zeit)stunden anfallen können.

### **E. 11.1**

Der Beschwerdeführer verlangt schliesslich, in Aufhebung von Ziff. 2 der Ausgangsverfügung sei "sein Ferien- und Überstundensaldo wieder gutzuschreiben". Eine Begründung zu diesem Antrag findet sich in der Beschwerde indes nicht. Ebenso fehlt eine Begründung des Antrags, es seien die Ziffern 3 bis 5 der Ausgangsverfügung aufzuheben.

### **E. 11.2**

Gemäss § 23 Abs. 1 Satz 1 VRG muss die Rekurschrift einen Antrag und eine Begründung enthalten (vgl. für das Beschwerdeverfahren § 54 Abs. 1 VRG). Dabei handelt es sich um Gültigkeitsvoraussetzungen, deren Nichterfüllung zu einem Nichteintretensentscheid führt (Alain Griffel, Kommentar VRG, § 23 N. 8). Die rekurrierende Partei muss in der Begründung darlegen, inwiefern die angefochtene Anordnung an einem Mangel leidet und dem gestellten Antrag entsprechend abzuändern ist; dabei dürfen bei anwaltlich vertretenen Parteien praxisgemäss höhere Anforderungen an die Begründung gestellt werden als bei Laien. Genügt eine Rekurschrift den genannten Erfordernissen nicht, so wird der rekurrierenden Partei gemäss § 23 Abs. 2 VRG eine Frist zur Behebung des Mangels angesetzt unter der Androhung, dass sonst auf den Rekurs nicht eingetreten würde. Diese Bestimmung soll aber nur überspitzten Formalismus verhindern und kommt bei rechtskundigen oder rechtskundig vertretenen Parteien, bei welchen die Anforderungen an eine Rekurschrift als bekannt vorausgesetzt werden dürfen, nicht zur Anwendung; es geht nämlich nicht an, dass sich eine Partei durch Einreichung einer mangelhaften Rekurschrift eine längere als die gesetzliche Rekursfrist verschafft (VGr, 29. April 2021, VB.2020.00882, E. 4.2 f., und 4. April 2019, VB.2019.00122, E. 3, je mit weiteren Hinweisen; Griffel, § 23 N. 17 ff.).

### **E. 11.3**

Die Rechtsmittelschrift wurde von einer Rechtsanwältin verfasst, der die Anforderungen an eine Rechtsmittelschrift bekannt sein müssen. Damit besteht kein Raum für eine Nachfristansetzung, weil dies dem Beschwerdeführer eine unzulässige Erstreckung der Rechtsmittelfrist verschaffen würde. Auf die Beschwerde ist insofern nicht einzutreten.

### **E. 12**

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

### **E. 13.1**

Weil der Streitwert mehr als Fr. 30'000.- beträgt, ist das Verfahren kostenpflichtig (§ 65a Abs. 3 VRG). Ausgangsgemäss wären die Gerichtskosten grundsätzlich dem Beschwerdeführer aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG). Wie das Verwaltungsgericht indes bereits im Beschluss vom 17. Dezember 2020 festgehalten hat (E. 3.3), ist hier zu berücksichtigen, dass dem Beschwerdeführer im Rekursverfahren keine Kosten hätten auferlegt werden können (vgl. § 13 Abs. 3 VRG). Es rechtfertigt sich deshalb, die Kosten nach dem Verursacherprinzip dem Beschwerdegegner aufzuerlegen (65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 2 VRG), da die Mitglieder des Spitalrats des Beschwerdegegners dafür verantwortlich sind, dass keine beschlussfähige Behörde über den Rekurs des Beschwerdeführers entscheiden konnte. Angesichts des grossen Aufwands für das vorliegende Verfahren ist die Gerichtsgebühr angemessen zu erhöhen (§ 4 Abs. 1 der Gebührenverordnung des Verwaltungsgerichts vom 3. Juli 2018 [LS 175.252]).

### **E. 13.2**

Ausgangsgemäss ist dem Beschwerdeführer keine Parteientschädigung zuzusprechen (§ 17 Abs. 2 VRG). Dem in seinem amtlichen Wirkungskreis tätig gewordenen Beschwerdegegner steht praxisgemäss ebenfalls keine Parteientschädigung zu (VGr, 3. Dezember 2020, VB.2020.00275, E. 10.2 mit Hinweis).

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