

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00784 vom 4. April 2024

ZH Verwaltungsgericht, 2024-04-04, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht_VB.2024.00784

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00784 du 4 avril 2024

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2024.00784 del 4 aprile 2024

Regeste

[Der Beschwerdeführer arbeitete seit rund 8 Jahren in der Patienten-Hotellerie am Universitätsspital Zürich. Nachdem er sich wiederholt geweigert hatte, während der Arbeitszeit sein am Handgelenk getragenes Armband auszuziehen, kündigte das Universitätsspital das Arbeitsverhältnis.] Indem der Beschwerdegegner die Erneuerung des IT-Benutzerkontos des Beschwerdeführers nach Mitteilung der Kündigungsabsicht und während der Gehörsfrist einstweilen aufschob, traf er lediglich administrative Vorkehrungen für den Fall des Aussprechens der Kündigung. Es bestand eine ausreichende Entscheidoffenheit. Keine Verletzung des rechtlichen Gehörs (E. 4). Der Beschwerdeführer widersetzte sich den klaren Weisungen und Vorgaben des Beschwerdegegners zur Verbesserung des bemängelten Verhaltens. Es ist deshalb nicht zu beanstanden, wenn der Beschwerdegegner die Bewährungsfrist unmittelbar nach deren Beginn abbrach (E. 5.1). Die Rüge der Verletzung der Glaubens- und Gewissensfreiheit (da das fragliche Armband eine religiöse Bedeutung habe) ist unbegründet. Der Beschwerdegegner hat das Tragen des Armbands nicht untersagt und dem Beschwerdeführer eine valable Alternative angeboten. Er legt zudem nicht dar, inwiefern die Massnahme einen Eingriff ins eine Glaubensfreiheit darstellt (E. 5.2). Ein sachlicher Kündigungsgrund ist gegeben und die Kündigung erweist sich als verhältnismässig (E. 5.5). Abweisung der Beschwerde.

Erwägungen

E. 4

Der Beschwerdeführer rügt in formeller Hinsicht eine Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör. Er bringt im Wesentlichen vor, der Beschwerdegegner habe kurz nach Mitteilung seiner Absicht zur Kündigung des Anstellungsverhältnisses vom 13. November 2024 und noch während der Frist zur Stellungnahme die IT-Abteilung (auf Anfrage) angewiesen, das IT-Benutzerkonto des Beschwerdeführers nicht zu erneuern, da dieser Ende Monat austrete. Damit sei der Entscheid zur Kündigung bereits vorzeitig gefallen, ohne dass der Beschwerdegegner seine Stellungnahme abgewartet und berücksichtigt hätte. Den Akten ist zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer am 18. November 2024 beim internen "IT Service Desk" des Beschwerdegegners ein neues IT-Benutzerkonto anfragte. Zunächst erhielt er die Rückmeldung, die entsprechende Anfrage liege zur Prüfung bei seiner Vorgesetzten, und am darauffolgenden Tag teilte ihm der IT Service Desk mit, dass seine Bestellung eines neuen Benutzerkontos storniert worden sei, unterlegt mit dem systeminternen Eintrag "tritt aus per Ende Monat". Entgegen der beschwerdeführerischen Auffassung liegt darin keine Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör. Indem der Beschwerdegegner die Erneuerung des IT-Benutzerkontos des Beschwerdeführers nach Mitteilung der Kündigungsabsicht einstweilen aufschob, traf er (lediglich administrative)

Vorkehrungen für den Fall des Aussprechens der Kündigung nach Ablauf der Gehörsfrist. Weder brachte der Beschwerdegegner mit dieser Massnahme bzw. mit diesem Verhalten eine nicht mehr ausreichende Entscheidung zum Ausdruck noch bestand deshalb Anlass zur Annahme, der Beschwerdegegner würde ■ trotz Eingang der Stellungnahme des Beschwerdeführers ■ nicht mehr von seiner Kündigungsabsicht Abstand nehmen (können).

E. 5.1.1

In materieller Hinsicht rügt der Beschwerdeführer, der Beschwerdegegner habe die Bewährungsfrist unrechtmässig abgebrochen. Nachdem dieser ihm am 6. November 2024 eine dreimonatige Frist zur Verbesserung seines Verhaltens gesetzt habe, habe er diese Frist nur eine Woche später für nicht bestanden erklärt. Eine angemessene Anpassung sei unmöglich gewesen. Damit macht der Beschwerdeführer geltend, der Beschwerdegegner hätte nicht darauf verzichten dürfen, die Bewährungsfrist auszuschöpfen.

E. 5.1.2

Sinn und Zweck der Bewährungsfrist ist es, zu eruieren, ob sich die in der Mitarbeiterbeurteilung oder einem gleichwertigen Verfahren belegten (vermeintlichen) Kündigungsgründe weiterhin manifestieren oder nicht. Damit wird dem oder der Angestellten Gelegenheit gegeben, Leistung bzw. Verhalten zu verbessern, um so eine in Aussicht stehende Kündigung abzuwenden (VGr, 13. Januar 2010, PB.2009.00033, E. 5.1.1). Dass bei Leistungs- oder Verhaltensmängeln grundsätzlich eine Bewährungsfrist anzusetzen ist, beruht auf dem Umstand, dass eine Leistungsverbesserung oder Verhaltensänderung in der Regel einer gewissen Zeit bedarf und deshalb nicht sofort erwartet werden kann (exemplarisch VGr, 7. März 2012, VB.2011.00595, E. 5). Nach § 19 Satz 3 PG kann auf eine Bewährungsfrist verzichtet werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann. Dies ist namentlich der Fall, wenn die betroffene Person auch mit angemessenen Förderungsmassnahmen nicht in der Lage sein wird, ihre Leistung oder ihr Verhalten genügend zu verbessern, oder nicht gewillt ist, ihre Leistung oder ihr Verhalten zu ändern (§ 18 Abs. 1 VVO). Entsprechend kann eine angesetzte Bewährungsfrist verkürzt bzw. abgebrochen werden, wenn der betroffene Mitarbeitende sich einer Änderung seines Verhaltens verweigert und damit offensichtlich ist, dass der Zweck der Bewährungsfrist nicht mehr erreicht werden kann.

E. 5.1.3

Der Beschwerdegegner hat den Beschwerdeführer am 6. November 2024 gemahnt und das aus seiner Sicht unbefriedigende Verhalten klar aufgezeigt. Der Beschwerdeführer wurde darauf hingewiesen, dass das Tragen des Armbands am Handgelenk nicht mit den Hygienevorschriften des Beschwerdegegners vereinbar ist und inskünftig erwartet werde, dass er diese Vorschriften einhalte, wobei dies in seinem Fall etwa durch das Tragen des Armbands am Knöchel oder durch das Tragen von Handschuhen während der Arbeitszeit erfolgen könne. Nach den unbestrittenen Ausführungen des Beschwerdegegners trug der Beschwerdeführer danach während der Arbeitszeit weiterhin das Armband am rechten Handgelenk und streifte sich lediglich während des Servierens der Mahlzeiten Handschuhe über. Damit manifestierte der Beschwerdeführer seine Weigerung, den (klaren) Vorgaben des Beschwerdegegners zur Verbesserung seines (bemängelten) Verhaltens nachzukommen. Unter diesen Umständen ist nicht zu beanstanden, wenn der Beschwerdegegner bereits unmittelbar nach Beginn der Bewährungsfrist keine Perspektive hinsichtlich einer Verhaltensverbesserung erblickte und die Bewährungsfrist abbrach.

E. 5.2

Alsdann beruft sich der Beschwerdeführer auf das Grundrecht der Glaubens- und Gewissensfreiheit nach Art. 15 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV, SR 101). Er macht geltend, die Forderung, seinen religiösen Faden abzulegen, verletze sein verfassungsmässiges Recht auf freie Religionsausübung. Diese Rüge ist unbegründet. Der Beschwerdegegner hat dem Beschwerdeführer nicht untersagt, das fragliche Armband zu tragen. Er hat dem Beschwerdeführer ■ im Sinn eines Lösungsvorschlags ■ vielmehr angeboten, während der Arbeitszeit Handschuhe zu tragen, die das fragliche Armband abdecken, sodass die betriebsinternen Hygienevorschriften stets eingehalten werden. Die Massnahme war sachlich begründet. Der Beschwerdeführer setzte diese oder andere Weisungen seitens des Beschwerdegegners unbestritten nicht um. Weshalb das Tragen von Handschuhen während der gesamten Arbeitszeit bzw. das Abdecken des fraglichen Armbands am rechten Handgelenk für den Beschwerdeführer aus religiösen Gründen nicht zumutbar gewesen sein soll und inwiefern diese Massnahme einen Eingriff in seine Glaubensfreiheit darstellt, legt er nicht dar und ist nicht ersichtlich.

E. 5.3

Soweit der Beschwerdeführer weiter einen Verstoß gegen das Rechtsgleichheitsgebot bzw. gegen das Diskriminierungsverbot (Art. 8 Abs. 1 und 2 BV) rügt, ist ihm nicht zu folgen. Er beschränkt sich im Wesentlichen auf den (pauschalen und vom Beschwerdegegner bestrittenen) Vorwurf, der Beschwerdegegner toleriere zahlreiche Verstöße gegen die Hygieneregeln (etwa Verstöße gegen die Rauchvorschriften oder unangemessenes Schuhwerk), ohne diese Behauptungen auch nur ansatzweise zu konkretisieren. Sodann kann er auch mit seinem Verweis auf das Tolerieren von anderen religiösen Kleidungsstücken durch den Beschwerdegegner wie des islamischen Kopftuchs nichts zu seinen Gunsten ableiten, da es sich hierbei nicht um vergleichbare Sachverhalte handelt.

E. 5.4

Dass der Beschwerdegegner vom Beschwerdeführer das Einhalten betriebsinterner Hygienevorschriften verlangte, ist nicht zu beanstanden. Darin ist kein Mobbing zu erkennen (vgl. zur Mobbingdefinition BGr, 8. August 2022, 8C_203/2022, E. 5.2.1). Konkrete Anhaltspunkte, die auf ein Mobbing des Beschwerdegegners hindeuten, ergeben sich sodann weder aus den Akten noch macht der Beschwerdeführer dies substantiiert geltend. Unter diesen Umständen kann offengelassen werden, ob und inwieweit der Beschwerdeführer mit seinen Vorwürfen im Zusammenhang mit Mobbing die betriebsinternen Anlaufstellen des Beschwerdegegners genutzt hat.

E. 5.5

Zusammenfassend ist ein sachlicher Kündigungsgrund gegeben. Der Beschwerdegegner hat sich auch an die formellen Vorgaben für eine Kündigung im Zusammenhang mit dem Verhalten gehalten und das Vorgehen bzw. das Verfahren des Beschwerdegegners ist nicht zu beanstanden. Soweit der Beschwerdeführer diesbezüglich an verschiedenen Stellen ausführt, der Beschwerdegegner habe nach der Freistellung selektiv Nachrichten von seinem E-Mail-Postfach gelöscht oder die Vertreterin des Human Resources Management sei nicht neutral gewesen, ist nicht nachvollziehbar, was er daraus ableiten möchte, soweit diese Vorwürfe überhaupt hinreichend substantiiert und belegt sind. Die Kündigung ist auch verhältnismässig. Der Beschwerdeführer war während rund achteinhalb Jahren beim Beschwerdegegner angestellt. Die Einhaltung der einschlägigen Hygienevorschriften ist im

Gesundheitswesen bzw. in einem Spital von sehr hoher Wichtigkeit; generell und insbesondere bei Patientenkontakt, wie dies in der Funktion des Beschwerdeführers der Fall ist. Ein mangelhaftes Verhalten in diesem Bereich vermag die Kündigung vorliegend zu rechtfertigen, auch wenn der Beschwerdeführer bis dahin seine Arbeitsleistung zur Zufriedenheit des Beschwerdegegners ausführte. Der Beschwerdegegner wies den Beschwerdeführer mehrfach darauf hin, dass das Tragen des fraglichen Armbands nicht mit den für seine Funktion einschlägigen Hygienevorschriften, die ihm bekannt waren, vereinbar ist. Der Beschwerdegegner hat dem Beschwerdeführer denn auch zumutbare Alternativen aufgezeigt, die im Einklang mit den Hygienevorschriften gestanden und ihm erlaubt hätten, weiterhin das Armband am Körper zu tragen. Diesen Alternativen verschloss sich der Beschwerdeführer jedoch; er zeigte wenig Einsicht und Veränderungsbereitschaft und trug das Armband weisungswidrig weiterhin unabgedeckt. Ausgehend davon bestanden für den Beschwerdegegner keine milderen Mittel als die Kündigung, die zu einer Verbesserung geführt hätten.

E. 6

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen.

E. 7.1

Weil der Streitwert mehr als Fr. 30'000.- beträgt, ist das Verfahren kostenpflichtig (§ 65a Abs. 3 VRG). Ausgangsgemäss wären die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer aufzuerlegen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG); vorliegend werden sie indes aus Billigkeitsgründen auf die Gerichtskasse genommen (vgl. Kaspar Plüss in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 3. A., Zürich etc. 2014, § 13 N. 49 und 63 f.).

E. 7.2

Dem ■ nicht vertretenen ■ Beschwerdeführer steht keine Parteientschädigung zu (§ 17 Abs. 2 VRG). Dem in seinem amtlichen Wirkungskreis tätig gewordenen Beschwerdegegner steht praxisgemäss ebenfalls keine Parteientschädigung zu (VGr, 4. April 2024, VB.2023.00064, E. 5, und 28. Oktober 2021, VB.2021.00569, E. 7.2, je mit Hinweisen; Plüss, § 17 N. 51).

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